



## Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Guru Madrasah

Ahmad Turmuzi, Yudin Citriadin, Al Kusaeri

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

Jl.Gajah Mada No.100, Pagesangan, Mataram, Jempong Baru, Kota Mataram, 83116.

Volume 8 Nomor 1  
April 2024: 141-156  
DOI: 10.30997/jtm.v8i1.12975

### Article History

*Submission: 10-02-2024*

*Revised: 15-03-2024*

*Accepted: 20-04-2024*

*Published: 30-04-2024*

### Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional,  
Kinerja guru, MTs Lombok Barat.

### Keywords:

*Transformational Leadership, Gur  
Performance, MTs West Lombok.*

### Korespondensi:

(Ahmad Turmuzi)  
(220403057.mhs@uinmataram.ac.i  
d)  
(081938482385)

**Abstrak:** Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai faktor kunci dalam mempengaruhi kinerja guru, karena kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan, menginspirasi, dan membimbing guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lombok Barat. Metode penelitian yang digunakan melibatkan analisis regresi berganda dan uji hipotesis untuk menentukan keberadaan dan signifikansi hubungan antara variabel independen (kepemimpinan transformasional) dan variabel dependen (kinerja guru). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lombok Barat. Nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kinerja guru (Y) sebesar 3.190, yang secara statistik signifikan karena melebihi nilai t-tabel (1.66) pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kontribusi kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja guru di madrasah tersebut.

### ***Relationship Between Transformational Leadership And The Performance Of Tsanawiyah Madrasah Teachers***

**Abstract:** Transformational leadership is seen as a key factor in influencing teacher performance, as principals play an important role in directing, inspiring, and guiding teachers to achieve educational goals. This study aimed to explore the relationship between the transformational leadership of school principals and teacher performance in Madrasah Tsanawiyah in West Lombok District. The research method used involves multiple regression analysis and hypothesis testing to determine the existence and significance of the relationship between the independent variable (transformational leadership) and the dependent variable (teacher performance). The results showed a positive and significant relationship between the transformational leadership of the principal and teacher performance in Madrasah Tsanawiyah in West Lombok District. The value of the correlation coefficient between the transformational leadership



*variable (X1) and teacher performance (Y) was 3.190, which was statistically significant because it exceeded the t-table value (1.66) at a significance level of 0.05. This indicates that the higher the contribution of transformational leadership, the higher the performance of teachers in the madrasah.*

---

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dipercaya membawa hasil yang signifikan bagi organisasi, termasuk peningkatan efektivitas, komitmen, kesediaan untuk berusaha lebih keras, moral yang lebih tinggi, motivasi yang lebih besar, serta respons emosional yang positif. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas, menginspirasi dan merangsang intelektual pengikutnya, serta memotivasi mereka untuk mencapai prestasi tinggi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah berbagi kekuasaan dan memfasilitasi pengembangan individu. (Koontz, O'Donnell dan Weihrich, 1986). Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memiliki peran yang penting dalam menentukan kualitas pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru harus diperhatikan oleh pimpinan. Uhar dalam Desih *et al.* (2022), menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kegiatan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajibannya seperti mengajar, membimbing, dan mendidik peserta

didiknya di lembaga pendidikan. Febriantina dalam Restatilah, Fauziah, & Maryani (2020) kinerja guru merupakan pencapaian seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku untuk mencapai tujuan dari pendidikan.

Hasil observasi di Madrasah Tsanawiyah Lombok Barat menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif bekerja sama dengan guru-guru untuk memecahkan masalah dan membagi tugas. Namun, kompetensi kepemimpinan masih terbatas pada beberapa area seperti kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi akademik, dan kompetensi sosial, di mana kepala madrasah mungkin hanya memiliki satu atau dua dari kompetensi tersebut.

Budaya mutu di madrasah merupakan seperangkat nilai atau norma yang memandu penyelesaian masalah, namun kepala madrasah belum menyosialisasikan nilai-nilai tersebut kepada guru-guru. Terkait

kinerja guru, observasi menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam penjelasan materi pembelajaran dan pemberian tugas kepada siswa. (Wardah Hanafie Das dan Abdul Halik, 2021)

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Lombok Barat, namun masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam pengembangan kompetensi kepemimpinan dan sosialisasi budaya mutu, serta perbaikan dalam proses pembelajaran di kelas.

Dalam telaah kepemimpinan, terdapat dua dimensi yang diperhatikan diantaranya perilaku berorientasi karyawan dan perilaku berorientasi produksi. Pemimpin berorientasi karyawan cenderung lebih fokus pada hubungan interpersonal, memperhatikan kebutuhan individu bawahannya, dan menghargai keragaman di antara mereka. (Robbins, S.P. 1998) Di sisi lain, pemimpin berorientasi produksi lebih menekankan aspek tugas dan teknis dalam pekerjaan, dengan penekanan

pada pencapaian tujuan melalui kelompok. Pemimpin berorientasi karyawan sering kali terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar, sementara pemimpin berorientasi produksi sering kali terkait dengan produktivitas kelompok yang rendah dan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Dalam hasil observasi dapat menyoroti peran penting dari orientasi kepemimpinan dalam mencapai tujuan kelompok dan kepuasan kerja anggota. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan individual dan membangun hubungan yang baik cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi anggota kelompoknya. Di sisi lain, fokus yang terlalu besar pada aspek tugas dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan individu dapat mengakibatkan produktivitas yang rendah dan kepuasan kerja yang kurang bagi anggota kelompok.

Penjaminan mutu pendidikan di sekolah penting untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan oleh otoritas pendidikan. Selain itu, ketaatan terhadap kebijakan mutu dan prosedur-prosedur yang ada juga menjadi fokus utama dalam memastikan mutu pendidikan. Hal ini bertujuan untuk menjaga relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan harapan masyarakat serta stakeholder lainnya. Dengan demikian, penjaminan mutu pendidikan internal di sekolah menjadi landasan penting untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Purwanto, 2009)

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lombok Barat.

### METODE

Penelitian ini mengadopsi metode *expo facto* karena fokusnya adalah pada hubungan antara variabel yang sudah ada dalam populasi, dengan data dikumpulkan dari sampel. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan terikat. Pendekatan

yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang dipilih sesuai dengan sifat fenomena yang ingin diteliti. Pendekatan penelitian dipilih berdasarkan karakteristik gejala yang akan diselidiki, dengan pertimbangan bahwa gejala tersebut merupakan objek yang sudah ada secara alami.. (Arikunto, Suharsimi, 2009)

Penelitian ini melibatkan kepala madrasah dan guru-guru di empat Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lombok Barat. Total populasi yang diamati adalah 100 orang, termasuk kepala sekolah dan guru-guru yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Berikut Daftar nama Madrasah :

*Tabel 1 Daftar Nama Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lombok*

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lobar	40
2	Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lobar	31
3	Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Lobar	17
4	Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Lobar	12
Jumlah		100

Jumlah sampel untuk setiap Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lombok Barat dihitung menggunakan rumus proporsional. Sampel dihitung berdasarkan perbandingan antara populasi Madrasah Tsanawiyah dengan total populasi. Hasil

perhitungan menunjukkan jumlah sampel yang berbeda untuk masing-masing madrasah, dengan memperhitungkan proporsi populasi mereka.

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket. Angket digunakan untuk menanyakan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang merupakan sampel penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lombok Barat.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi regresi berganda. Pertama, persamaan garis regresi ganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat berdasarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas. Kemudian, koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Setelah itu, signifikansi koefisien korelasi diuji menggunakan uji F, dengan pembilang dan penyebut dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan. Interpretasi koefisien korelasi kemudian diberikan berdasarkan interval tertentu. Akhirnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel

terikat, digunakan persamaan determinasi untuk menghitung nilai determinasi.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dalam penelitian ini dilakukan Uji validasi untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Hal ini mengacu pada kecocokan antara instrumen yang digunakan dan apa yang sebenarnya diukur. Proses uji validasi melibatkan pengujian butir-butir pernyataan pada tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Lombok Barat untuk memastikan bahwa jawaban dari kuesioner sesuai dengan tujuan penelitian.

### **Hasil Uji Validitas X<sub>1</sub> Kepemimpinan Transformasional**

Validitas instrumen variabel kepemimpinan transformasional akan diuji menggunakan rumus Pearson Product Moment. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, dengan derajat kebebasan sebesar 18. Hasil pengujian instrumen akan dibandingkan dengan nilai tabel r yang telah ditetapkan, yaitu 0,222.

### **Hasil Uji Validitas Y Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil tabulasi data, validitas instrumen untuk variabel kinerja guru diuji menggunakan rumus Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 18. Nilai tabel yang menjadi acuan adalah 0,222.

Setelah dilakukan uji validitas, hasilnya menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru telah dinyatakan valid setelah dilakukan analisis. Hal ini menandakan bahwa semua item dalam instrumen untuk masing-masing variabel memenuhi syarat untuk diujikan pada responden. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

### **Uji realibilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,461, dan untuk variabel kinerja guru adalah 0,514. Meskipun kedua nilai ini kurang dari 0,5, namun keputusan untuk menganggap alat ukur reliabel didasarkan pada standar

tertentu. Standar yang digunakan dalam penelitian ini menyatakan bahwa jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,5, maka kuesioner atau angket dapat dianggap reliabel atau konsisten. Sehingga, meskipun nilai-nilai tersebut sedikit di bawah standar yang diharapkan, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini masih dianggap reliabel atau dapat dipercaya.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja guru (Y) menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 26.0 for Windows. Keputusan terkait distribusi normalitas didasarkan pada nilai signifikansi, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dalam konteks penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, yang telah diteliti oleh peneliti, dapat diasumsikan berdasarkan distribusi normal atau tidak.

Tabel 2 Hasil pengujian normalitas variabel penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66124666
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.106
	Positive	.104
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,30, yang lebih besar dari nilai ambang 0,05. Dengan demikian, karena nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang diamati berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Korelasi yang sangat tinggi antar variabel independent dapat menyebabkan koefisien regresi memiliki standar deviasi yang tidak

stabil. Proses pengujian dilakukan dengan memeriksa kolom collinearity statistic pada tabel koefisien regresi. Keputusan mengenai keberadaan multikolinieritas didasarkan pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.868	1.152

Hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10, dan hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai VIF sebesar 1,152. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel untuk menentukan signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika thitung lebih besar dari ttabel atau nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi  $\alpha$ , yang dalam kasus ini adalah 0,05. Pengambilan keputusan dilakukan dengan tolak atau terima hipotesis nol ( $H_0$ ) berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel atau nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dalam konteks analisis regresi berganda, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dievaluasi berdasarkan besarnya nilai signifikansi dan nilai ttabel, dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan ttabel = 1,66.

Tabel 4 Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Independent

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.187	9.766		2.374	.020
	Kepemimpinan Transformasional	.353	.111	.340	3.190	.002

Berdasarkan hasil pengujian parsial dari tabel koefisien, didapatkan nilai thitung sebesar 3.190, yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $3.190 > 1.66$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,00, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru.

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai fhitung dengan ftabel, dengan syarat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 untuk menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Nilai ftabel dihitung menggunakan rumus  $F_{tabel} = F(k;n-k)$ ,



di mana  $k$  adalah jumlah variabel independen dan  $n$  adalah jumlah total sampel. Dalam contoh ini,  $f_{tabel}$  dihitung sebagai  $F(3:75) = 2.96$ .

Tabel 5 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.040	3	67.680	9.184	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545.332	74	7.369		
	Total	748.372	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini terlihat dari nilai  $f_{hitung}$  sebesar 9.184, yang melebihi nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2.96, dengan tingkat signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru.

### Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa kuatnya hubungan antara kepemimpinan transformasional ( $X$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ), dilakukan analisis koefisien determinasi. Analisis ini membantu dalam menentukan

seberapa besar variasi dalam kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional.

Tabel 6 Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.271	.242	2.71465

Berdasarkan analisis parsial, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional ( $X$ ) memiliki koefisien determinasi sebesar 0.271, yang mengindikasikan bahwa 27.1% variasi dalam kinerja guru ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Artinya, sekitar 27.1% dari perubahan yang diamati dalam kinerja guru dapat diatribusikan langsung kepada variabel kepemimpinan transformasional. Sementara itu, sisa variasi dalam kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis tersebut.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Lombok Barat. Kepala sekolah memegang peran

penting dalam memastikan fungsi sekolah berjalan maksimal dalam berbagai aspek, seperti ekonomi, sosial, politik, budaya, dan pendidikan. Kontrol terhadap perjalanan peserta didik, mulai dari input, proses, hingga output, menjadi tanggung jawab utama kepala sekolah. Fungsi-fungsi tersebut mencakup kebijakan yang jelas, staf yang kompeten, proses belajar mengajar efektif, lingkungan sekolah yang aman, serta prestasi akademik dan non-akademik. (Wahjosumidjo, 2013)

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Indikator-indikator seperti penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih mendukung konsep kepemimpinan transformasional kepala sekolah, meskipun kualitasnya masih dapat ditingkatkan. Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan perannya dipengaruhi oleh pemahaman dan pengetahuannya tentang ilmu kepemimpinan.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi,

pembinaan tenaga kependidikan, dan pemeliharaan sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja guru. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah dan komitmen guru terhadap misi pendidikan. Kepemimpinan transformasional yang baik diharapkan dapat memacu motivasi dan keterlibatan guru dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja guru. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Agustina Muliati (2022), menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dapat dimediasi oleh iklim sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa

faktor lingkungan sekolah juga memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan tersebut.

Penelitian lain oleh Daheri & Fransiska (2022) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian Maris et al. (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dengan kualitas pendidikan, khususnya dalam hal kinerja guru.

Selain itu, penelitian Verawati Wote & Patalatu (2019) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja guru. Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh kinerja guru. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif

antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lombok Barat. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru di madrasah tersebut.

Dalam konteks ini, "hubungan positif" mengindikasikan bahwa adanya peningkatan dalam kepemimpinan transformasional biasanya disertai dengan peningkatan dalam kinerja guru. Ini mengimplikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah, yang mencakup aspek-aspek seperti penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih, dapat mendorong kinerja guru menjadi lebih baik.

Secara tidak langsung, kalimat tersebut menyoroti pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini juga menekankan bahwa kualitas kepemimpinan di suatu sekolah dapat menjadi faktor penentu yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja guru

dan, secara luas, kualitas pendidikan di institusi tersebut.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih peneliti ucapkan kepada semua pihak yang ikut berperan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan penelitian ini dan penulisan artikel ini. Dan tidak lupa peneliti ucapkan terimakasih pada kepada pihak jurnal tadbir muwahhid yang telah berperan dalam membantu peneliti dalam penerbitan artikel ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2129>
- Agustina Muliati. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1). <https://doi.org/10.57251/ie.v2i1.368>
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 2021. 79-87.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I, 1999, "Re-examining the components of transformasional and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 60 No. 1, pp. 421-449.
- Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Badri, B. (2020). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kopetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo). *At-Turost: Journal of Islamic Studies*, 6(2). <https://doi.org/10.52491/at.v6i2.44>
- Baird, L. 1986. *Management Performance*. Toronto: John Wiley and Sons, Inc.
- Bedein, A.G. & Glueck, W.F. 2013. *Management*. Chicago: The Dryden Press
- Bernadin, H.J. & Russell, J.E.A. 1995 dalam Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

- Bowditch, J.L. & Buono, A.F. 2007. *Organization Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Calcio, W.F. 2002. *Managing Human Resources Productivity*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Daheri, M., & Fransiska, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Kinerja guru terhadap Mutu Madrasah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.707>
- Desih, Maufur, M., Mudhiyati, I., Ghafur, A. A., & Indra, S. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di SDN Argapura 02. *AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 5(1), 12-27.
- De Roehe, E.F. 1997. *An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personel: An Effective School Approach*. Boston: Allyn and Bacon
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Dharma, S. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK
- Enriko, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2). <https://doi.org/10.30559/jpn.v3i2.102>
- Erowati, H. (2023). Peran Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1314>
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.1021>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2). <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Handoko, T.H dan Tjiptono, F. 1996, "Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan", dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, September 1996, hal. 23-33
- Haryono Siswono. 2015. *Intisari Teori Kepemimpinan.*(Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Indra Jaya, 2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Ismail, Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12 (2018), 18-36.

- Jusmin, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Adminitrasi Perhubungan Jayapura. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 13-27.
- Kane, J.S. 1986. *Performance Distribution Assessment, dalam Berk RA. Performance Assessment*. Baltimore: The John Hopkins University Pers.
- Kay, A., Reagan, T.G. & Case, C.W. 2009. *Guru Profesional, Penyiapan dan Pembimbingan Praktisi Pemikir*. Jakarta: Indeks
- Koontz, O'Donnell dan Weihrich. 1986. *Intisari Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional: Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, B., Mitrani, A., Pakar, D. 2005. *Competency Based Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Terjemahan: Dadi Pakar. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1993. *Kinerja Aparatur Negara*. Jakarta: LAN
- Lustriningsih, L. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.202>
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book
- Maister, D.H. 2008. *True Professionalism, Profesionalisme Sejati*, terjemahan Bern. Hidayat. Jakarta: Gramedia
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2017). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Mei Hardika, Lany Wijaya Ningsih, Mozes Kurniawan, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasioanla Dalam Manajemen PAUD di Kec. Sidorejo Salatiga," *Scholaria Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, no 2. (2018): 201, Diakses 11 September 2022. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/1592>.
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Seminar Nasional dan Call for Papers*. Fakultas Ekonomi Unisbank, 2012.
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32117>
- Northouse. 2019. *Leadership: Teory and Practice*.

- Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice Seventh Edition*. SAGE Publication, 2016.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Purwanto. 2009. *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Reni Rosari, *Definisi kepemimpinan menurut Bass (refleksi pada diri penulis)*, Universitas Gadjah Mada.
- Restatilah, F., Fauziah, R. S. P., & Maryani, N. (2020). Pengaruh Loyalitas Guru Terhadap Kinerja Guru. *AL - KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 3(1), 17-30. Retrieved from <https://ojs.unida.ac.id/al-kaff/article/view/2611>
- Rivai, V. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 1994a. *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
- Robbins, S.P. 1998. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Cliffs
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 10(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983>
- Samana, A. 2004. *Profesionalisme Kekepala Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius
- Schermerhorn, J.R. Jr. 2009. *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siswono 2020. *Intisari Teori Kepemimpinan*.
- Solikin M Juhro, *Transformasional Leadership: Konsep Pendekatan Dan Implikasi Pada Pembangunan Edisi II*, Jakarta: BI Institute, 2020.
- Sugiono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Jakarta: Alfabeta.
- Sumartini, S. (2021). Upaya Meningkatkan Kopetensi Guru Kelas Rendah Dalam Menyusun Administrasi Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Kedungdoro V/310 Surabaya. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i2.636>
- Supani, "Sejarah Perkembangan Madrasah di Indonesia," *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 14, No. 3. 2009.
- Suryadi, E. 2010. Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9 (1), 1-9.
- Suryadi, E. Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9 (1), 1-9. 2010.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media
- Tilaar, H.A.R. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Timple, A.D. 2000b. *The Art and Science of Business Management Performance*, Terjemahan: Sofyan Cikmat.

- Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas No. 11 tahun 2005 beserta Penjelasannya. Bandung: Citra Utama
- Usman, M.U. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4). <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Wagner, J.III. & Hollenbeck, J.R. 2005. *Management of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Wahyudi, Y. (2019). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di SMA Negeri 6 Samarinda. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1). <https://doi.org/10.21093/twt.v6i2.2046>
- Wardah Hanafie Das dan Abdul Halik, *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021).
- Warisno, W. (2022). Korelasi Kompetensi Kepala Sekolah Dengan Mutu Sekolah. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.50>
- Wibowo, B.S. 2002. *SHOOT: Sharpening Our Concept and Tools*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Wilson, D.C. & Rosenfeld, R.H. 2000. *Managing Organization*. London: McGraw-Hill Book Company
- Withmore, J. 2007. *Coaching For Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Terjemahan: Y Dwi Helly Purnomo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama