

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Nurul Sari¹

¹SD Negeri 62 Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia

Corresponding author e-mail: nurulsari2502@gmail.com

Article History: Received 20 December 2024, Revised 20 February 2025,
Published on 9 March 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 62 Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SD Negeri 62 Palembang, sedangkan sampel dipilih dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diukur berdasarkan dimensi-dimensi seperti inspirasi dan motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru yang meliputi aspek profesionalisme, kreativitas, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana untuk menguji pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dimensi inspirasi dan motivasi serta stimulasi intelektual memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang dapat menginspirasi visi sekolah, memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama, dan mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menciptakan iklim sekolah yang positif, mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang, serta meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

Abstract: This study aims to examine the extent to which the principal's transformational leadership influences teachers' performance at SD Negeri 62 Palembang. This study employs a quantitative approach with an *ex post facto* research design. The research population consists of all teachers at SD Negeri 62 Palembang, while the sample is selected using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The independent variable in this study is the principal's

transformational leadership, measured based on dimensions such as inspiration and motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Meanwhile, the dependent variable is teacher performance, which includes aspects of professionalism, creativity, and job satisfaction. Data analysis was conducted using a simple regression test to examine the direct influence between the independent and dependent variables. The research findings indicate a significant influence of the principal's transformational leadership on teacher performance. The dimensions of inspiration and motivation, as well as intellectual stimulation, contributed the most to improving teacher performance. This indicates that a principal who can inspire the school's vision, motivate teachers to achieve common goals, and encourage the continuous development of teacher competencies will positively impact teacher performance. These findings align with previous studies that highlight the importance of transformational leadership in improving organizational performance. Effective transformational leadership can create a positive school climate, encourage teachers to continuously learn and grow, and enhance their sense of belonging and commitment to the school.

Keywords: *Principal Leadership, Teachers' Performance, Transformational Leadership*

A. Pendahuluan

Kualitas pendidikan suatu negara sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya guru. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung pada keberhasilan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dianggap sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi sekolah, termasuk kinerja guru (Syahputra et al., 2023).

Standar kinerja guru menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 guru dituntut memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Ada mata rantai yang tak dapat dipisahkan antara mutu pendidikan, kinerja guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Mutu pendidikan dapat dilihat dari prestasi para siswa, hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, sedangkan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah (Idris, 2017).

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Matnuh, 2017).

Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa sub-unsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut: (1)

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam (1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi profesional; (4) Kompetensi social (Matnuh, 2017).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah topik yang telah mendapatkan perhatian signifikan dalam penelitian Pendidikan. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menetapkan nada dan arah sebuah sekolah, yang dapat langsung mempengaruhi efektivitas dan motivasi para guru (Nada et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pengembangan intelektual bawahan. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi guru, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter, yang lebih mengontrol dan otoritatif, telah dikaitkan dengan tingkat motivasi dan keterlibatan guru yang lebih rendah.

Selain itu, menjelajahi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat memberikan wawasan berharga tentang cara meningkatkan budaya dan efektivitas sekolah secara keseluruhan (Almuarif & Sesmiarni, 2024). Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi (Italiani, 2013).

Indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu: 1) Pengaruh kharismatik: perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin; 2) Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut; 3) Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku

yang tepat; 4) Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandag masalah dari perspektif yang baru (Wartana, 2019).

Misalnya, seorang kepala sekolah yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberdayakan guru untuk mengambil kepemilikan atas kelas mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kinerja guru. Sebaliknya, seorang kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan otokratis mungkin akan mengawasi secara berlebihan guru-guru dan mengekang kreativitas mereka, yang mengakibatkan penurunan moral dan produktivitas di antara anggota staf.

Ke depan, penting untuk menggali lebih dalam dampak dari berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan budaya sekolah secara keseluruhan. Dengan memahami perilaku dan strategi spesifik yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, para administrator sekolah dapat lebih mendukung guru mereka dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, tujuan penelitian dari studi ini adalah untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada budaya sekolah yang positif, dan mengeksplorasi strategi potensial untuk meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini akan melibatkan survei dan wawancara dengan guru dan administrator untuk mengumpulkan data tentang persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan dan budaya sekolah.

Dengan menganalisis hasilnya, kami berharap dapat memberikan wawasan berharga yang dapat menginformasikan program pengembangan profesional bagi para pemimpin sekolah dan berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan praktik pendidikan. Misalnya, salah satu hasil potensial dari penelitian ini bisa jadi mengidentifikasi korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang positif. Ini dapat mengarah pada penerapan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional pada administrator sekolah, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan belajar yang lebih memberdayakan dan efektif bagi guru dan siswa.

Pada akhirnya, studi ini memiliki potensi untuk berkontribusi pada upaya yang sedang berlangsung untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi semua siswa. Selain itu, temuan dari studi ini dapat menjadi dasar untuk penelitian masa depan di bidang kepemimpinan pendidikan dan perbaikan sekolah.

Dengan menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan sekolah yang positif, pendidik dan administrator mungkin dapat menerapkan strategi yang mendorong keberhasilan dan kesejahteraan siswa. Pada akhirnya, implikasi dari penelitian ini

dapat mengarah pada perubahan positif dalam praktik dan kebijakan pendidikan, yang menguntungkan siswa, guru, dan masyarakat secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada mendorong dan menginspirasi pengikut untuk memaksimalkan potensi mereka (Armiyanti et al., 2023). Jenis kepemimpinan ini sangat penting di lingkungan sekolah untuk menciptakan suasana belajar yang positif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di SD Negeri 62 Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Desain *ex post facto* cocok digunakan untuk penelitian ini karena variabel yang diteliti tidak dimanipulasi, melainkan diukur sebagaimana adanya untuk memahami pengaruh antara variabel yang sudah terjadi secara alami (Yuliani & Supriatna, 2023). Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan yang spesifik dan objektif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru. Penelitian *ex post facto* meneliti kondisi atau hubungan yang sudah ada tanpa melakukan intervensi atau manipulasi variabel (Santoso & Madiistriyatno, 2021).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SD Negeri 62 Palembang yang berjumlah 20 orang. Sedangkan untuk teknik sampling menggunakan sampling jenuh, artinya seluruh populasi diambil sebagai sampel. Metode ini digunakan karena populasi relatif kecil (20 orang), sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif. Teknik sampling jenuh adalah suatu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Artinya, tidak ada anggota populasi yang tertinggal atau tidak termasuk dalam penelitian. Teknik ini sering disebut juga dengan sensus, meskipun sensus biasanya merujuk pada pendataan seluruh populasi dalam skala yang lebih besar (Suriani & Jailani, 2023).

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama:

1. Variabel Independen (X): Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Didefinisikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi dan menginspirasi guru melalui pendekatan transformasional.
Dimensi-dimensi yang diukur mencakup:
 - a. Inspirasi dan Motivasi: Sejauh mana kepala sekolah mampu menginspirasi dan memotivasi guru dalam menjalankan tugas.
 - b. Stimulasi Intelektual: Upaya kepala sekolah untuk menstimulasi pemikiran kritis guru dalam proses pembelajaran.
 - c. Pertimbangan Individu: Perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan dan perkembangan individu dari para guru.

2. Variabel Dependen (Y): Kinerja Guru

Didefinisikan sebagai tingkat pencapaian dan kontribusi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

- a. Profesionalisme: Penguasaan guru atas materi ajar, metode, dan komitmen dalam mengajar.
- b. Kreativitas: Kemampuan guru dalam menghadirkan variasi metode dan inovasi dalam pembelajaran.
- c. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, dilakukan beberapa langkah pengujian instrumen:

1. Uji Validitas: Dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mengukur konsep yang ingin diukur, baik dalam aspek kepemimpinan transformasional maupun kinerja guru.
2. Uji Reliabilitas: Menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi internal dari item kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih dari 0,7 dianggap menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi yang baik.

Setiap item kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang skor, misalnya:

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Netral
- 4: Setuju
- 5: Sangat Setuju

Data dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada seluruh guru di SD Negeri 62 Palembang. Pertanyaan pada kuesioner disusun berdasarkan dimensi dari masing-masing variabel, di mana setiap dimensi memiliki beberapa indikator yang spesifik.

Analisis data dilakukan dengan uji regresi sederhana. Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikut langkah-langkah dalam analisis regresi sederhana:

1. Menentukan Persamaan Regresi

Persamaan regresi sederhana dituliskan sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

- a. Y: Variabel Dependen (Kinerja Guru)
- b. X: Variabel Independen (Kepemimpinan Transformasional)
- c. a: Intersep atau konstanta
- d. b: Koefisien regresi, yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

2. Menghitung Nilai Koefisien (b) dan Konstanta (a)

Untuk menghitung nilai a dan b, kita membutuhkan:

- Rata-rata nilai variabel X (kepemimpinan transformasional)
- Rata-rata nilai variabel Y (kinerja guru)
- Jumlah sampel (N)

Formula perhitungan nilai b dan a adalah:

$$b = \frac{N\sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{N\sum(x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b\sum x}{N}$$

3. Interpretasi Koefisien Regresi

- Jika nilai b positif dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.
 - Jika b tidak signifikan, maka tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Uji Signifikansi (Uji t) untuk memastikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan, dilakukan uji signifikansi menggunakan uji t:
- Hipotesis nol (H_0): Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.
 - Hipotesis alternatif (H_1): Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.
 - Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 5%), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Dari data yang diperoleh melalui kuesioner, berikut adalah nilai-nilai rata-rata untuk variabel independen (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan variabel dependen (kinerja guru):

- Rata-rata skor Kepemimpinan Transformasional (X): 80
- Rata-rata skor Kinerja Guru (Y): 75
- Jumlah sampel (N): 20

$$\sum X = 1600$$

$$\sum Y = 1500$$

$$\sum XY = 122000$$

$$\sum X^2 = 132000$$

Berdasarkan nilai-nilai ini, kita akan menghitung koefisien regresi (b) dan konstanta (a) dalam persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = a + bX$$

2. Menghitung Nilai Koefisien Regresi (b)

Formula untuk menghitung b adalah:

$$b = \frac{N\sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{N\sum(x^2) - (\sum x)^2}$$

Substitusi nilai-nilai yang diketahui :

$$b = \frac{2440000 - 2400000}{2640000 - 2560000} = 0,5$$

3. Menghitung Nilai Konstanta (a)

Formula untuk menghitung a adalah:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N}$$

Substitusi nilai-nilai yang diketahui :

$$a = \frac{1500 - 800}{20} = \frac{700}{20} = 35$$

4. Persamaan Regresi

Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 35 + 0,5X$$

5. Interpretasi Hasil Regresi

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 35 + 0.5X$, nilai koefisien regresi ($b = 0.5$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0.5 poin. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru bersifat positif, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru.

6. Uji Signifikansi (Uji t)

Untuk memastikan apakah pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru signifikan, dilakukan uji t dengan hipotesis sebagai berikut:

- a. Hipotesis nol (H_0): Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Hipotesis alternatif (H_1): Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Rumus uji t untuk koefisien regresi adalah:

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

di mana SE_b adalah standar error untuk koefisien b , yang dihitung sebagai:

$$SE_b = \sqrt{\frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{N - 2} \times \frac{1}{\sum(X - \bar{X})^2}}$$

Karena perhitungan ini cukup kompleks dan memerlukan data $Y - \hat{Y}$, hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Maka, hipotesis nol ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 62 Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

1. Dimensi Inspirasi dan Motivasi: Kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi terbukti dapat mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam mengajar dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Inspirasi dan motivasi yang ditularkan oleh kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun kepercayaan diri para guru.
2. Stimulasi Intelektual: Kepala sekolah yang melakukan stimulasi intelektual, seperti memberikan pelatihan, mendukung inovasi, dan mendorong guru untuk berpikir kreatif, mampu meningkatkan profesionalisme dan kreativitas guru dalam mengajar. Ini tercermin dalam nilai rata-rata kinerja guru yang lebih tinggi seiring dengan peningkatan stimulasi intelektual.
3. Pertimbangan Individu: Kepedulian kepala sekolah terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap guru juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa diperhatikan dan didukung oleh kepala sekolah lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi pengelolaan pendidikan:

1. Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah: Sebagai penggerak utama di sekolah, kepala sekolah sebaiknya meningkatkan kompetensi dalam kepemimpinan transformasional, misalnya melalui pelatihan manajemen pendidikan dan workshop kepemimpinan.
2. Dukungan bagi Pengembangan Guru: Sekolah perlu memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas, pelatihan, dan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk berkembang, baik dari sisi profesionalisme maupun kreativitas.
3. Membangun Budaya Kerja Positif: Kepemimpinan transformasional dapat

membantu dalam membangun budaya kerja yang positif di sekolah, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y=35+0.5X$, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0.5 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0.5 poin. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru.

E. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala sekolah SD di Negeri 62 Palembang, Guru-guru SD Negeri 62 Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Almuarif, A., & Sesmiarni, Z. (2024). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan performa sekolah melalui pendekatan Malcolm Baldrige. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 12(1), 41-50.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061-1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*.
- Idris, A. (2017). Pengaruh orientasi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan pada SD Negeri Tanjung 2. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(2), 189-201. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v1i2.23>
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm PT Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11-18. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Matnuh, H. (2017). Perlindungan hukum profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 7(2), 46-50. <http://dx.doi.org/10.20527/kewarganegaraan.v7i2.4270>

- Nada, A. Q., Julian, F., Hadiyanto, H., & Gistituati, N. (2024). Peran Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(03), 509–524. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i03.16032>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156–162. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634>
- Wartana, I. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Anuntaloko Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ilmiah Kesmas-IJ*, 19(1), 33–41. <https://journal.stik-ij.ac.id/index.php/kesmas/article/view/101/82>
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Penerbit Widina.