

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH GHOYATUL JIHAD KABUPATEN KARAWANG

FAHMA NURFADILAH ADDIN, MUHAMMAD TAUFIK BINTANG KEJORA, ABDUL KOSIM
Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: fahmanaddin@gmail.com, muhammad.taufik@fai.unsika.ac.id,
hkosim71@gmail.com

(Article History)

Received October 25, 2020; Revised November 09, 2020; Accepted November 12, 2020

Abstract:

This study aims to determine the effect of the principal's transformational leadership on the performance of teachers at Mdrasah Aliyah Ghoayatul Jihad, Karawang Regency. This study used a quantitative approach, correlative survey method with 23 respondents. Using saturated sampling and data collection techniques using an instrument in the form of a questionnaire. Data analysis used descriptive analysis using SPSS version 16.0 Windows software. The results showed that there was a positive and significant effect of transformational leadership on teacher performance with a Pearson correlation level of 0.848. The correlation was very strong. so that it can be interpreted that if there is a positive change in the transformational leadership score of one unit it will make a positive change in teacher performance. Based on the results of this study, it can be concluded that transformational leadership has a positive effect on teacher performance.

Keywords: *Principal, Transformational Leadership, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan dan mutu pendidikan islam di madrasah sangat di tentukan oleh kinerja guru, guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara. Berbagai kajian dan hasil pada peneltian yang menggambarkan suatu peran tentang strategis guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan di suatu negara. Mulyasa (2009) mengatakan “Keberhasilan pembaruan kepala sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”.

Mengutip dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 2 disebutkan bahwa “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan” Selanjutnya pada Pasal 8 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik,

sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

Supardi (2016, h. 7) mengatakan “Hasil penelitian yang dilakukan di Cina diketahui empat karakteristik yang unggul dalam berprestasi yaitu: (1) adanya dukungan pada pendidikan yang konsisten dari masyarakat; (2) tingginya derajat profesionalisme di kalangan guru; (3) adanya tradisi dan jaminan yang berkualitas (*quality assurance*) dari sekolah, (4) adanya harapan yang tinggi dari peserta didik untuk berprestasi”. Maka dari itu, untuk tercapainya pendidikan yang baik diperlukan guru yang profesional, berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Kurniawan dan Karim (2020) menjelaskan istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dalam surat At-Taubah Ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“(105) Dan Katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Hasil penelitian yang dilakukan Afifudin yang dikutip dalam Supardi (2016) di Jawa Barat mengenai kinerja guru madrasah diketahui bahwa 55% kinerja guru madrasah termasuk dalam kategori sangat baik, selisih 0,5%, yaitu 55,5% masuk dalam kategori baik, sisanya sebanyak 45,5% masuk dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal, masyarakat menuntut madrasah sebagai lembaga pendidikan secara formal dan terencana maupun strategis mampu untuk meningkatkan aktivitas pendidikan khususnya dari segi internal yaitu personal pengelola terutama tenaga pengajar/guru dan pimpinan madrasah, serta tenaga kependidikan lainnya. Tuntutan peningkatan kualitas guru tersebut bertujuan agar guru selalu meningkatkan prestasinya. Manajemen madrasah yang kurang profesional mengakibatkan madrasah dalam keadaan yang tidak memenuhi standar, mutu guru rendah, maupun pimpinan lembaga pada pendidikan tidak efektif untuk menjalankan manajemen dan kepemimpinan madrasah. Dampaknya kegiatan pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan mutu jadi tidak tercapai dan tidak berkualitas. Karena, tidak akan mungkin lembaga pendidikan yang tidak berkualitas akan muncul lulusan yang berkualitas.

Dari hasil pengamatan Rahim yang dikutip dalam Supardi (2016, h. 7) dikatakan bahwa “Kualitas madrasah dibandingkan sekolah tingkat nasional masih lebih rendah, lokasinya masih berada pada daerah pinggiran dan ditambah sarana prasarannya masih sederhana, gurunya masih belum berkualitas, *missmatch*, dan jumlahnya terbatas, kepemimpinan dan manajemennya bersifat tertutup, serta akses informasi terbatas”.

Dampak apabila kinerja guru memburuk akan mempengaruhi kualitas peserta didik di sekolah. Peserta didik akan hilang semangat belajar, dan akan mempengaruhi nilai yang diperoleh peserta didik. Kinerja guru yang menurun akan sangat merugikan pihak sekolah terutama para peserta didik yang diajarkan. Profesi gurunya tidak digunakan semaksimal mungkin. Tidak efektif dalam pengajaran, sehingga tujuan sekolah tidak akan tercapai secara maksimal.

Supardi (2016, h. 73) mengatakan dalam bukunya bahwa “Indikator untuk melihat apakah kinerja guru sudah cukup optimal atau belum ada enam, yaitu (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi; (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar; (5) kemampuan melaksanakan pengayaan; dan (6) kemampuan melaksanakan remedial”. Menurut Maura (2018), berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* menyebutkan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-10 dalam bidang pendidikan dalam 14 negara berkembang di dunia, dan parahnya mendapatkan peringkat terakhir untuk kualitas guru. Kuantitas guru di Indonesia mengalami peningkatan selama periode tahun 1999 menuju ke tahun 2000 sebanyak 382% (lebih dari 3 juta orang), dimana dari 3,9 juta guru yang ada, sebanyak 25% belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% diantaranya belum memiliki sertifikasi profesi. Artinya kuantitas yang meningkat ini tidak diikuti dengan peningkatan kualitas. Adapun jumlah peserta didik juga ikut meningkat sebanyak 17%.

Fakta masih rendahnya kinerja guru yang ada di Indonesia diantaranya yaitu, ketidak sesuaian antara disiplin ilmu dengan bidang ajar yang mengalami kekurangan jumlah pengajar, sehingga banyaknya guru yang beralih untuk mengisi studi tersebut, kualifikasi guru yang belum setara sarjana akan berdampak pada menurunnya standar keilmuan yang berlaku, sehingga program peningkatan keprofesian berkelanjutan guru yang rendah dan masih ada guru yang malas untuk mengembangkan diri, untuk menambah pengetahuan, rekrutmen guru yang tidak efektif. Selaras dengan permasalahan ini peningkatan kualitas belajar belum masimal, jumlah dan distribusi guru perlu ditata secara lebih baik, kualitas kompetensi dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan, pemenuhan guru dan tenaga kependidikan yang profesional belum optimal (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019).

Menurut Gibson, *et al* yang dikutip oleh Pianda (2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain faktor individual, variabel organisasi dan psikologi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor individual meliputi kemampuan dan keterampilan, serta latar belakang dan demografis. Variabel organisasi meliputi sumber daya yang dimiliki, kepemimpinan, imbalan struktur, dan desain pekerjaan. Terakhir, variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Soetopo dalam Setiawan dan Muhith (2013, h. 13) mengatakan “Dari sekian banyaknya faktor yang telah mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu kepemimpinan, yang mana kepemimpinan dalam konklusinya memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses memengaruhi, mengarahkan dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok”.

Kepala madrasah merupakan pemimpin dalam tingkat satuan pendidikan, yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab terhadap sekolah yang dipimpinnya, dalam QS. Al- Jasiyah ayat 13 yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ
ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“(13) Dan dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir”

Kepala madrasah harus menjabarkan kemampuan dalam suatu kompetensi profesionalnya, dalam rangka mengemban tugas operasional di lingkungan sekolah. Kepala madrasah profesional harus cerdas dan bijaksana. Untuk bisa menjalankan perannya secara optimal kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satunya kepemimpinan transformasional, karena kepala sekolah yang tidak cakap terhadap perubahan akan menyebabkan sekolah yang dipimpin menjadi lambat untuk mengadaptasi perubahan, sehingga kinerja sekolah tidak pernah meningkat secara optimal.

Pemimpin transformasional adalah menggiring SDM yang telah dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan juga pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan pimpinan, dan membangun kultur suatu organisasi yang menjadi keharusan pada skema restrukturisasi lembaga pendidikan itu.

James MacGregor Burn dalam Setiawan dan Muhith, (2013, h. 100) mengatakan “Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional yang telah dikemukakan secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Ada

beberapa faktor kurang optimalnya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, yaitu kepala madrasah belum optimal untuk memberikan perhatian kepada seluruh pegawai agar bekerja secara optimal. Sumber daya manusia yang kurang kompeten dan kurang cakap dalam melakukan suatu tugas atau pun tekanan kerja dapat menghambat suatu kinerja guru.

Secara teoritis ataupun fakta tersebut yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah. Bernard M. Bass dalam Setiawan dan Muhith (2013, h. 154) menyebutkan “Berdasarkan prinsip terdapat 4 faktor untuk menuju suatu kepemimpinan yang transformasional, yang dikenal dengan sebutan 4I, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*”. Masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional mempengaruhi suatu kinerja guru di sekolah. Dalam kepemimpinan model antara staf dengan pemimpin saling memotivasi untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Sejak awal berdiri hingga sekarang Madrasah Aliyah Swasta Ghoyatul Jihad telah mengalami beberapa pergantian kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan diantaranya, masih ada guru yang kurang disiplin hadir di sekolah dalam perencanaan pembelajaran kurang optimal, mengajar mata pelajaran yang belum sesuai dengan kompetensinya, rendahnya kualifikasi guru, jumlah guru yang ada masih belum sesuai dengan rombongan belajar.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, akan tercipta jika kepala madrasah memiliki sifat, perilaku, juga keterampilan yang baik untuk memimpin suatu organisasi sekolah. Dalam peran sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memengaruhi semua yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru. Priansa (2017, h. 37) mengatakan “Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, sebagai upaya perbaikan mutu pendidikan di madrasah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad pada tahun pelajaran 2019-2020.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) variabel bebas terhadap kinerja guru (Y)

variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Ghoiyatul Jihad. Sampel yang diambil menggunakan *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 23 guru. Teknik untuk menguji kuesioner, yaitu uji validitas dan *reabilitas*. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau kuesioner berstruktur karena responden tidak memerlukan waktu yang banyak untuk mengisinya. Angket tertutup merupakan angket berisi pertanyaan/pernyataan yang sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden tinggal memilih. Dalam rangka pengumpulan data dengan teknik angket ini digunakan Skala *Likert* dengan 5 skala, yaitu selalu = 5, sering = 4, kadang-kadang = 3, hampir tidak pernah = 2, dan tidak pernah = 1. Dalam penelitian ini digunakan dua buah instrumen berbentuk angket untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu analisis deskriptif, uji prasyarat analisis (uji asumsi klasik, uji korelasi dan uji determinasi), uji hipotesis, persamaan regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka pengukuran kecenderungan umum skor jawaban responden dari masing-masing variabel instrumen penelitian, dilakukan analisis deskriptif. Kemudian hasil perhitungan dikonsultasikan dengan tolak ukur pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Konsultasi Kecenderungan Umum Jawaban Responden

Rentang Nilai	Penafsiran		
	Variabel X ₁	Variabel X ₂	Variabel Y
1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah/kurang	Rendah/Kurang	Rendah/Kurang
2,61 - 3,40	Sedang/Cukup	Sedang/Cukup	Sedang/Cukup
3,41 - 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono, 2011

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X)

Instrumen penelitian variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah berupa kuesioner yang terdiri atas 29 butir pernyataan dan 23 responden. Dengan demikian secara teoritik rentang skor untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah akan berkisar di antara skor terendah 29 dan skor tertinggi 145, sehingga rentang skor teoritik variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebesar 116.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebagai variabel X diketahui ada 4 indikator, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual.

Hasil analisis deskriptif data variabel X (kepemimpinan transformasional kepala madrasah) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Data Variabel X (Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah)

Indikator	Mean (Rata-rata)	Kategori
Pengaruh Ideal	3,96	Baik
Motivasi Inspirasi	3,80	Baik
Stimulasi Intelektual	3,93	Baik
Pertimbangan Individual	3,88	Baik
Rata-rata	3,96	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Deskripsi data pengaruh ideal kepala madrasah dengan 10 butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,96. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 79,2%. Dengan demikian pengaruh ideal berada pada kategori **baik**.

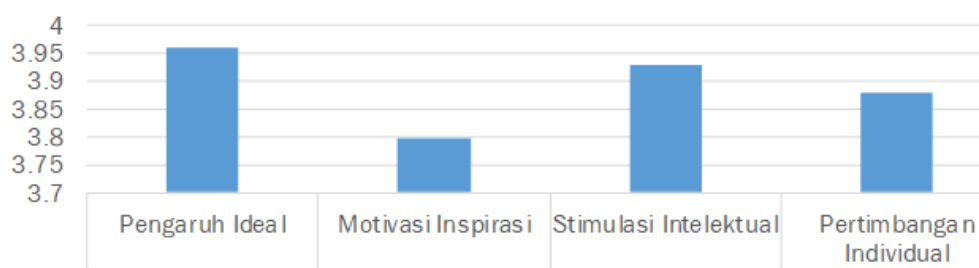
Deskripsi data motivasi inspirasi kepala madrasah dengan 6 butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,80. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 76%. Dengan demikian motivasi inspirasi berada pada kategori **baik**.

Deskripsi data stimulasi intelektual kepala madrasah dengan 6 butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,93. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 78,6%. Dengan demikian stimulasi intelektual berada pada kategori **baik**.

Deskripsi data pertimbangan individual kepala madrasah dengan 7 butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,88. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 77,6%. Dengan demikian pertimbangan individual berada pada kategori **baik**.

Hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dideskripsikan dalam Gambar 1, sebagai berikut:

Gambar 1. Diagram Kategorisasi Data Variabel X (Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah)



Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa dari 4 indikator kepemimpinan transformasional kepala madrasah yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual seluruhnya berada pada rentang (3,35–4,30) dan menunjukkan kategori **baik (3,96)**.

Kinerja Guru (Y)

Instrumen penelitian variabel kinerja guru berupa kuesioner yang terdiri atas 33 butir pernyataan. Dengan demikian secara teoritik rentang skor untuk variabel kinerja guru akan berkisar di antara skor terendah 33 dan skor tertinggi 165, sehingga rentang skor teoritik variabel kinerja guru sebesar 132.

Kinerja guru sebagai variabel Y terdiri dari 8 Indikator, yaitu: pengembangan silabus, pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), penguasaan bahan ajar, penguasaan metoda pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, pelaksanaan evaluasi, dan pelayanan bimbingan. Hasil analisis deskriptif data variabel Y (kinerja guru) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi Data Variabel Y (Kinerja Guru)

Indikator	Mean (Rata-rata)	Kategori
Pengembangan Silabus	4,20	Baik
Pembuatan RPP	4,03	Baik
Penguasaan Bahan Ajar	3,87	Baik
Penguasaan Metode Pembelajaran	3,74	Baik
Penggunaan Media Pembelajaran	3,57	Baik
Pengelolaan Kelas	3,82	Baik
Pelaksanaan Evaluasi	3,97	Baik
Pelayanan Bimbingan	3,54	Baik
Rata-rata	3,84	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Deskripsi pengembangan silabus kinerja guru dengan tiga butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,20. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 84%. Dengan demikian pengembangan silabus kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Deskripsi pembuatan RPP kinerja guru dengan lima butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 4,03. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 80,6 %. Dengan demikian pembuatan RPP kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Deskripsi penguasaan bahan ajar kinerja guru dengan empat butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,87. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 77,4 %. Dengan demikian penguasaan bahan ajar kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Deskripsi penguasaan metode pembelajaran kinerja guru dengan lima butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,74. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 74,8%. Dengan demikian penguasaan metode pembelajaran kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Deskripsi penggunaan media pembelajaran kinerja guru dengan lima butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,57. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 71,4%. Dengan demikian penggunaan media pembelajaran kinerja guru berada pada kategori **baik**.

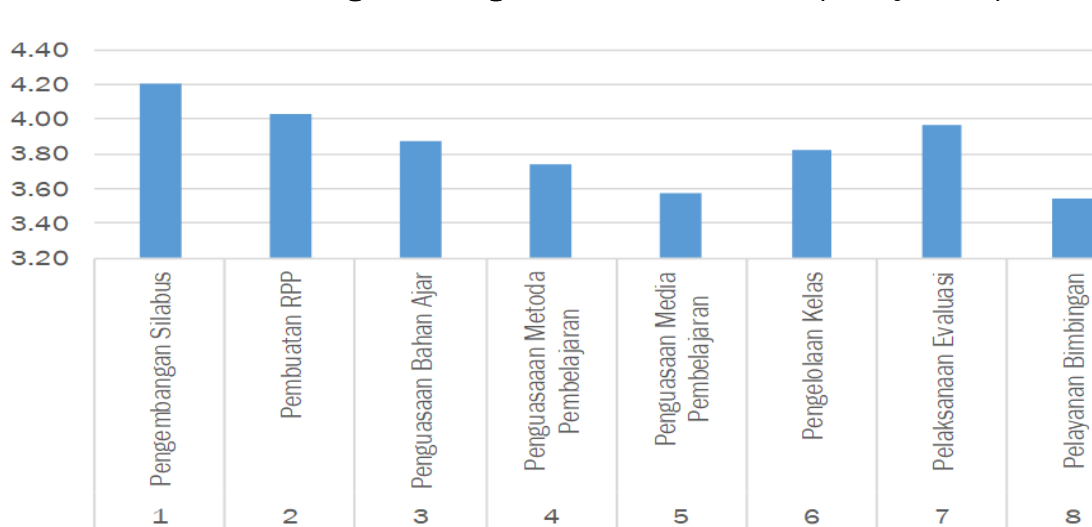
Deskripsi pengelolaan kelas kinerja guru dengan lima butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,82. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 76,4%. Dengan demikian pengelolaan kelas kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Deskripsi pelaksanaan evaluasi kinerja guru dengan tiga butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,97. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 79,4%. Dengan demikian pelaksanaan evaluasi kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Deskripsi pelayanan bimbingan kinerja guru dengan tiga butir pernyataan yang diajukan, diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,54. Jika dibandingkan dengan rata-rata ideal 5,00, maka diperoleh rata-rata kecenderungan sebesar 70,8%. Dengan demikian pelayanan bimbingan kinerja guru berada pada kategori **baik**.

Hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dideskripsikan melalui Gambar 2.

Gambar 2. Diagram Kategorisasi Data Variabel Y (Kinerja Guru)



Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa dari delapan indikator kinerja guru yaitu pengembangan silabus, pembuatan RPP, penguasaan bahan ajar, penguasaan metode pembelajaran, penguasaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, pelaksanaan evaluasi, dan pelayanan bimbingan seluruhnya berada pada rentang (3,04 – 4,57) dan menunjukkan kategori **baik (3,84)**.

Analisis Hasil Penelitian

Deskripsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil pengukuran variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 29 butir pernyataan, diperoleh data sebagai berikut: skor tertinggi 140, skor terendah 80, *range* 60, rata-rata skor *mean* = 113,09, median = 118,00, modus = 114, *varians* = 223,901, dan standar *deviasi* = 14,963. Pada uji normalitas variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) = 0,82 > α (0,05) yang artinya variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) berdistribusi normal. dan rata-rata kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad adalah 3,84 yang tergolong pada kategori **baik**.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan guru yang profesional. Untuk dapat menjalankan perannya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satunya kepemimpinan transformasional, karena kepala sekolah yang tidak cakap dalam mengantisipasi dan memberikan respon cepat terhadap perubahan, maka akan menyebabkan sekolah yang dipimpin menjadi lambat untuk mengadaptasi perubahan, sehingga kinerja sekolah tidak pernah meningkat dengan optimal.

Kinerja Guru

Hasil temuan mengenai kinerja guru diukur dari delapan Indikator. Berdasarkan hasil pengukuran variabel kinerja guru kepala madrasah yang menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 33 butir pernyataan, diperoleh data sebagai berikut: skor tertinggi 152, skor terendah 91, *range* 61, rata-rata skor *mean* 126,39, median 131,00, *modus* 124, *varians* 324.885, standar *deviasi* 18.025. Uji normalitas variabel kinerja guru (Y) yaitu 0,170 > 0,05 yang artinya berdistribusi normal. Dan rata-rata kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad adalah 3,81 yang tergolong pada kategori **baik**

Pengukuran kinerja guru melalui indikator tersebut, telah sesuai dengan yang dikatakan oleh Mawardi (2020) bahwa untuk mengetahui apakah kinerja guru sudah cukup optimal atau belum dilihat dari tiga elemen yang berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat, keadaan kondisi eksternal. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Suwanto (2019, h. 78) yang berpendapat bahwa

“Indikator-indikator kinerja guru meliputi: (1) kinerja guru sebagai administrator, yakni merencanakan pembelajaran yang dituangkan dalam silabus, RPP, mengadministrasikan proses dan kejadian pembelajaran, mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar, dan

mengadministrasikan presensi belajar siswa; (2) kinerja guru sebagai pengajar, yakni mengajar secara efektif berdasarkan tujuan pembelajaran, menyampaikan materi pembelajaran secara efektif sesuai dengan tujuan pembelajaran, mengelola pembelajaran dengan strategi, metode dan teknik yang tepat, mengevaluasi kemajuan pembelajaran secara obyektif dan efektif, melakukan tindak lanjut (*follow up*) berdasarkan *feedback* yang obyektif; dan (3) kinerja guru sebagai pembimbing, yakni memotivasi dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, membantu dan memfasilitasi siswa memilih dan menemukan sumber/bahan belajar, membantu mengatasi kesulitan belajar siswa, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa yang menyebabkan kesulitan belajar.”

Deskripsi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Hasil penghitungan analisa koefisien korelasi *Pearson* sebesar 0,848. Dengan melihat tolak ukur koefisien korelasi pada Tabel 1, maka nilai *r hitung* 0,80–1,00 terkategori sangat kuat. Dengan demikian terdapat korelasi sangat kuat antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad.

Hasil analisis determinasi memperlihatkan besarnya koefisien determinasi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,719. Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya sebesar 28,1% ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini. Persamaan regresi $\hat{Y} = 10,862 + 1,022 X$ menunjukkan bahwa koefisien regresi X memiliki tanda positif pada skor kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebesar satu satuan, maka akan membuat perubahan positif pada kinerja guru. Perhitungan SPSS tersebut diketahui bahwa besarnya F-hitung sebesar 53,803 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Anwar (2018) statistik inferensial pengajuan hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan t-hitung = 2,13 lebih besar dari pada t-tabel = 2,06, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone. Hasil penelitian Tokhibin dan Wuradji (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK di Kota Magelang. Lebih lanjut, dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru.

Penelitian lain yang sejalan dengan temuan adalah hasil penelitian oleh Hasibuan (2016) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah dinilai memiliki kepemimpinan transformasional dalam proporsi 96,30% yang mengatakan sangat baik atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru yang ada. Penelitian lain yang terkait dengan temuan, yaitu dari Suyatminah (2013) yang menunjukkan bahwa hasil analisis antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja, dimana terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Beberapa hasil penelitian maupun pendapat para peneliti tersebut menguatkan hasil penelitian yang ditemukan, yaitu adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Goyatul Jihad Kabupaten Karawang. Artinya semakin tingginya penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad. Kepemimpinan dengan gaya transformasional mempunyai sifat kharismatik, perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, dan mendapatkan kepercayaan bawahan, pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahan, pemimpin yang mampu meningkatkan suatu kreativitas dan inovasi-inovasi, dan sebagai pemimpin yang memberikan perhatian kepada bawahan, sehingga sangat memberi dampak yang positif terhadap kinerja guru di sekolah.

Oleh karena itu, kepala madrasah merupakan suatu pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab terhadap sekolah yang dipimpinnya seperti yang termuat dalam Firman Allah swt dalam Q.S. Al- Jasyiah Ayat 13. Kepala madrasah yang bertanggung jawab akan memberikan dorongan kepada guru, sehingga suasana di sekolah akan lebih menyenangkan dan kondusif, dan sekolah akan mencapai tujuan yang diharapkan.

PENUTUP/SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang yang dianalisis melalui angket dan mengacu pada 4 indikator, yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, sebesar 3,96 dalam kategori baik. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang yang dianalisis melalui angket dan mengacu pada delapan indikator yaitu pengembangan silabus, pembuatan RPP, penguasaan bahan ajar, penguasaan metode pembelajaran, penggunaan media belajar, pengelolaan kelas, pelaksanaan evaluasi, pelayanan bimbingan sebesar

3,84 dalam kategori baik. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang.

Beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu kepala madrasah sebagai daulat memiliki peran penting bagi organisasi sekolah. Motivasi Inspirasi memiliki poin paling rendah, maka dari itu kepala madrasah sebaiknya selalu memberikan motivasi terhadap bawahan, memberikan solusi dalam pencapaian tujuan, memunculkan ide-ide baru bagi kemajuan Madrasah Aliyah Ghoyatul seperti memberikan bekal berupa pendidikan dan pelatihan, melakukan perbaikan melalui kegiatan penelitian tindak kelas. Kepada guru atau tenaga pendidik lebih menekankan kualitas profesionalnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan pembelajaran dan menjalankan tugas sesuai di lembaga pendidikan yang terkait, untuk memotivasi siswa dan memberikan bimbingan-bimbingan lainnya. Sekolah terus memberikan kesempatan seluas-luasnya pada guru untuk mengembangkan diri, menyediakan fasilitas-fasilitas menunjang kegiatan pembelajaran, dan melakukan monitoring terhadap semua guru supaya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone*. Universitas Islam Alauddin Makassar.
- Hasibuan, Y. (2016). *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Laporan Kinerja Kemdikbud*. Jakarta.
- Kurniawan, D., dan Karim, A. (2020). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Status Akreditasi di SMK Negeri Se-Kota Jayapura. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, IV(1), 30–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.10913>
- Maura, A. (2018). Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui. Retrieved June 22, 2018, from [ruangguru.com website: https://blog.ruangguru.com/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui](https://blog.ruangguru.com/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui)
- Mawardi, P. (2020). *Penelitian Tindakan Kelas, Penelitian Tindakan Sekolah dan Best Practice*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional Konsep Peran dan Strategis Pengembangnya*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Setiawan, B., dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Sugiyono. (2011). *Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. GREpublishing.
- Suyatminah. (2013). *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru*. UAD.
- Tokhibin, dan Wuradji. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi, dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2), 308–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v1i2.2402>