

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI BUSTANUL ATHFAL AISIYIAH BAJONG
KECAMATAN BUKATEJA KABUPATEN PURBALINGGA**

Khotimah

(BA Aisyiyah Bajong)

kkhotim92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh pentingnya kinerja guru dalam keberhasilan proses pembelajaran. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga, yang berjumlah 5 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,011 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai koefisien korelasi (r^2) = 0,627 atau berkontribusi sebesar 62,7 %.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional; kepala madrasah, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas kesejahteraan hidup yang baik. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, sikap, keterampilan hidup, dan tingkah laku yang lebih baik.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan ditetapkan 8 Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan

Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.¹

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 dijelaskan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Untuk mewujudkan tujuan di atas dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia yang bermutu, antara lain seorang Pemimpin Madrasah yang mampu mengelola pendidikan dengan baik dan para guru yang memiliki kinerja yang baik.³

Setiap kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan memiliki kemampuan untuk menggerakkan anggotanya. Untuk itu, kepala madrasah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan anggotanya. Keberhasilan pengelolaan madrasah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala madrasah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Pemimpin mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin menurut French & Raven berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian (*Legitimate, coercive, reward, expert, referent*). Atau secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh

¹ Presiden Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan*.

² DPR RI. (2003). *UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

³ Agus Sunarno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal)* (s2). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/7006/>.

Amitai Etzione mengalir dari *Position* dan *personal power* (kedudukan dan kepribadian seseorang).⁴

Kepemimpinan seorang kepala madrasah akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala madrasah dalam memimpin madrasah akan mempengaruhi kinerja dari pada guru. Oleh karena itu, Setiap kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi madrasah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu, kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi anggotanya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

Salah satu tugas kepala madrasah adalah dapat menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan. Lebih jauh kepala madrasah sebagai pimpinan satuan pendidikan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja guru sangat menentukan kualitas lulusan madrasah. Kepala madrasah perlu melakukan penilaian terhadap kinerja guru di madrasah. Hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru, penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Sehingga secara berkala hendaknya kepala madrasah mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya di madrasah.

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Tanpa guru, tentu saja tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain hal tersebut, guru adalah orang yang berhubungan dengan siswa secara langsung, sehingga guru yang memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar dapat menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia. Jika dibaratkan dalam dunia perfilman, guru ini adalah tokoh utamanya.

⁴ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁵ Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, di antaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru.

Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu, seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik, guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Taufik menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja

⁵ Sumarno. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009), hlm. 20.

guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.⁶

Kinerja guru penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi madrasah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pembelajaran oleh guru, sehingga kemajuan suatu madrasah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Berdasar pada pemaparan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga”.

KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Di mana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, di antaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Riva'i mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi di sekolah dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (a) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh; (b) kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional; dan (c) kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. Guru dapat memperlihatkan kinerjanya apabila guru memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang diperlukan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki pengetahuan, skill, kemampuan interpersonal, dan karakter yang baik akan menunjukkan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya apabila seseorang memiliki

⁶ Hadis, A., & Nurhayati, B. *Manajemen Mutu pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 9.

⁷ Sumarno, *Op.Cit.*

pengetahuan, keterampilan, komunikasi interpersonal dan kepribadiannya tidak baik pastilah kinerjanya rendah.⁸

Melakukan pekerjaan tentunya terdapat pengaruh-pengaruh baik dari dalam diri sendiri maupun pengaruh dari luar yang dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan dapat menurunkan kualitas kerja. Perusahaan atau organisasi tempat bekerja tidak hanya berisi seorang saja, namun terdiri dari berbagai guru yang akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- c. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keratan anggota tim,
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).⁹

Menurut Timpe, ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang guru. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.¹⁰ Selanjutnya, menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yakni:

- a. Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri pekerja tersebut. Faktor intern ini contohnya adalah kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.
- b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang ditimbulkan dari luar diri pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan

⁸ Siregar, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur. *Terapatik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1 (3), 232-238. <https://doi.org/10.26539/1388>.

⁹ Martinis Yamin & Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010), hlm. 43.

¹⁰ A. Dale Timpe. *The Art and Science Of Bussines Management Performance*, terjemahan : Sofyan Cikmat. (Jakarta: Elex Media Computindo, 2000), hlm. IX.

kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah.¹¹

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru banyak sekali, namun dari sekian banyaknya faktor, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yakni adalah faktor kepemimpinan. Hal ini juga dikemukakan oleh Wibowo, yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja guru, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta memberdayakan pekerjanya akan sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.¹²

Di samping itu, dibutuhkan indikator dalam menilai kinerja guru. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator yang dinilai dalam kinerja guru banyak sekali, baik yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk melihat kinerja guru diukur dengan melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, tindak lanjut hasil penilaian.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan tersendiri, rangsangan intelektual, dan memiliki kharisma.¹³ Pimpinan transformasional mendorong bawahannya untuk senantiasa mempertanyakan asumsi-asumsi, metode-metode, dan sasaran-sasaran dalam usaha mencari cara yang lebih

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 26-27.

¹² Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 80.

¹³ Robbins, Stephen. P. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition, Alih Bahasa Benyamin Molan. (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

baik untuk memahami dan menterjemahkannya ke dalam tindakan-tindakan yang spesifik.

Menurut Aan Komariah & Cepi Triatna, Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus.¹⁴

Yukl menyimpulkan bahwa esensi kepemimpinan transformasional adalah: (a) Memberdayakan peran pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas; (b) Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan.¹⁵

Para pimpinan transformasional lebih mampu dan lebih sensitif merasakan lingkungannya, dan untuk selanjutnya membentuk dan mendiseminasi sasaran-sasaran strategis yang mampu menangkap perhatian serta minat para bawahannya.¹⁶ Kemudian, Para pengikut pimpinan transformasional memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap misi organisasi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan, dan tingkat kohesi yang lebih tinggi.¹⁷

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem, dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya dengan

¹⁴ Komariah, Aan, dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Madrasah Lembaga Akademik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 75.

¹⁵ Husaini Usman. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Edisi ketiga). (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal 334.

¹⁶ Bersona, Y., and Avolio, B.J. *Transformational Leadership and The Dissemination of Organization Goals: A Case Study of Telecommunication Firm*. (Journal of The Leadership Quarterly, 2004), page15.

¹⁷ Bass, B.M. and Avolio, B.J. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994).

transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasaran sudah tercapai.

a. Kepemimpinan Transformasional dalam Penerapannya di Bidang Pendidikan

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dana, dan faktor-faktor keorganisasian.

Aan Komariah & Triatna menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.¹⁸

Menurut Covey & Peters, seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah dicapai. Inilah yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pimpinan yang mendasarkan dirinya pada cita-cita di masa depan, terlepas apakah visinya itu visioner dalam arti diakui oleh semua orang sebagai visi yang hebat dan mendasar.¹⁹

Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Nilai-nilai dasar yang terpenting dan dijunjung tinggi pemimpin adalah segala-galanya dan dapat dijadikan rujukan untuk dijadikan nilai-nilai dasar organisasi (*basic values*) yang dijunjung oleh seluruh staf.

¹⁸ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Op.Cit.*

¹⁹ Covey dan Peters, Ann I. Mahoney, CAE, *Worldwide Lessons in Leadership Series*, (Washington, D.C., 1996).

b. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Bass & Avolio menyatakan komponen dari kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi kepemimpinan dengan konsep “4-I” yaitu :

- 1) “I” pertama adalah *Idealized Influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi risiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. Memiliki keyakinan diri yang kuat.
- 2) “I” kedua adalah *Inspirational Motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf.
- 3) “I” ketiga adalah *Intellectual Stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.
- 4) “I” keempat adalah *Individualized Consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.²⁰

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan dan mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi

²⁰ Bass, B.M. and Avolio, B.J., *Op.Cit.*

oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan kepala madrasah untuk merubah dan mentransformasikan pada bawahannya agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan tersebut. Seorang kepala madrasah harus mempunyai empat faktor untuk menuju kepemimpinan tranformasional, yang dikenal sebutan 4 I, yaitu: *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Waktu penelitian adalah antara bulan Februari s/d Mei 2020, dan tempat penelitian adalah di BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru-guru yang ada di BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga, yang berjumlah 5 orang dan semuanya dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisisioner atau angket yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, yaitu mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru. Sedangkan penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu: (1) menentukan variabel penelitian; (2) menyusun indikator variabel penelitian; (3) menyusun kisi-kisi instrumen; (4) melakukan uji coba instrumen; dan (5) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas data dan linearitas data. Selanjutnya, untuk uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Output SPSS Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penghitungan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25*, diketahui hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 1. Descriptive Statistics of X and Y

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	77.60	4.336	5
Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	70.00	10.198	5

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden ada 5 orang. Rata-rata Kinerja Guru sebesar 77,60 dengan standar deviasi 4,336. Artinya, jika dihubungkan dengan rata-rata tingkat Kinerja Guru sebesar 77,60/orang, maka tingkat Kinerja Guru akan berkisar antara 77,60 4,336 tingkat, dengan tingkat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah rata-rata 70,00.

Tabel 2. Correlations of X and Y

		Kinerja Guru	Kepemimpinan Traansformatasional Kepala Madrasah
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.792
	Kepemimpinan Traansformatasional Kepala Madrasah	.792	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.055
	Kepemimpinan Traansformatasional Kepala Madrasah	.055	.
N	Kinerja Guru	5	5
	Kepemimpinan Traansformatasional Kepala Madrasah	5	5

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan (korelasi) antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru yaitu positif. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, maka semakin tinggi Kinerja Guru. Hubungan (korelasi) antara

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru yaitu dalam kategori kekuatan hubungan yang Sangat Kuat; dengan nilai r sebesar 0,792.

Tabel 3. Variables Entered/Removed^b of X and Y

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Traansformasional Kepala Madrasah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menginformasikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah berhasil dimasukkan (*entered*), tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*).

Tabel 4. Model Summary^b of X and Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.792 ^a	.627	.502	3.060	.627	5.033	1	3	.011

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Traansformasional Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

R (korelasi) sebesar 0,792 menunjukkan hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X) dengan Kinerja Guru (Y) yaitu positif. R Square (korelasi koefisien) sebesar 62,7 % menunjukkan pengaruh atau kontribusi yang disumbangkan X kepada Y.

Tabel 5. ANOVA^b of X and Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.115	1	47.115	7.033	.011 ^a
	Residual	28.085	3	9.362		
	Total	75.200	4			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Traansformasional Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Perbandingan Fhitung dan Ftabel serta Sig dan α :

Fhitung = 7,033 > Ftabel = 6,61 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sig = 0,011 < α = 0,050, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Coefficients^a of X and Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.042	10.590		5.103	.015
Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	.337	.150	.792	2.243	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model persamaan regresi untuk memperkirakan Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X) adalah sebagai berikut:

Jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X=0), maka diperkirakan tingkat Kinerja Guru sebesar 54,042. Sedangkan jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah bertambah 1 poin (X=5), maka Kinerja Guru akan naik sebesar $54,042 + 0,337 (5) = 55,727$.

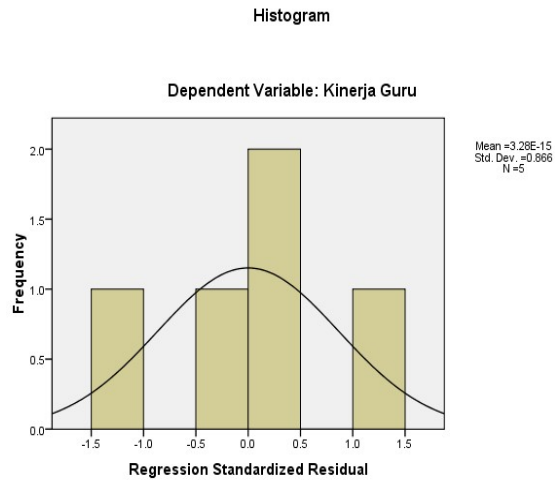
Koefisien regresi $b = 0,337$ menunjukkan besaran penambahan tingkat Kinerja Guru untuk setiap penambahan poin jawaban Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.

Tabel 7. Residuals Statistics^a of X and Y

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	73.56	80.97	77.60	3.432	5
Std. Predicted Value	-1.177	.981	.000	1.000	5
Standard Error of Predicted Value	1.638	2.261	1.920	.274	5
Adjusted Predicted Value	71.27	81.73	77.96	3.983	5
Residual	-3.562	3.765	.000	2.650	5
Std. Residual	-1.164	1.231	.000	.866	5
Stud. Residual	-1.728	1.645	-.042	1.215	5
Deleted Residual	-7.847	6.729	-.355	5.239	5
Stud. Deleted Residual	-20.304	4.293	-3.225	9.732	5
Mahal. Distance	.346	1.385	.800	.449	5
Cook's Distance	.004	1.796	.588	.812	5
Centered Leverage Value	.087	.346	.200	.112	5

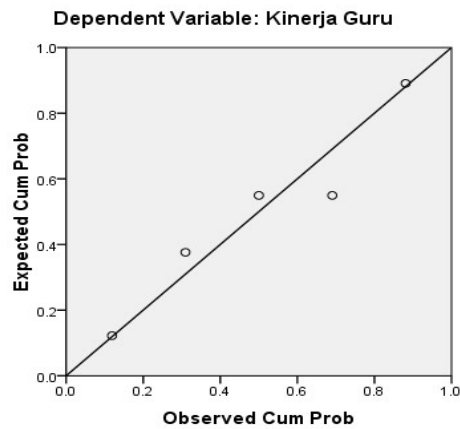
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel di atas (tabel Residuals Statistics^a) mengemukakan ringkasan hasil dari “Predicted Value” (nilai yang diprediksi) yang berisi nilai Minimal, Maksimal, Mean, Standar Deviasi, dan N.



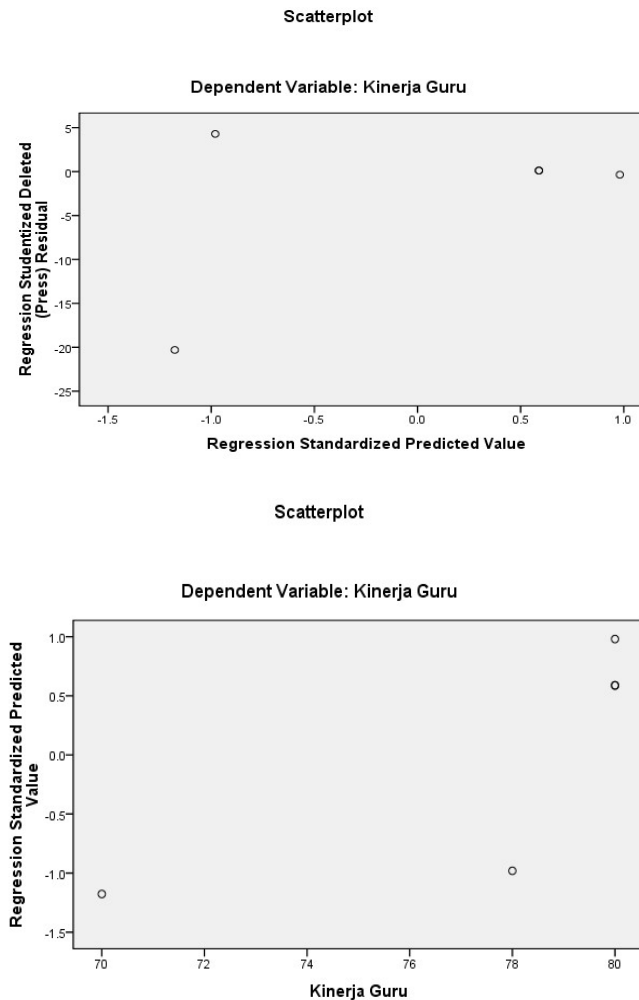
Gambar 1.
Grafik Histogram Pengaruh X terhadap Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Normal Probability – Plot Pengaruh X terhadap Y

Hasil dari Normal Probability – Plot di atas menunjukkan penyebaran dari data-data yang ada pada variabel (menggambarkan garis regresi), sebab titik-titik terletak mendekati atau sekitar garis lurus.



Gambar 3.
Scatterplot Pengaruh X terhadap Y

Hasil dari Scatterplot di atas dapat membantu untuk mengetahui penyebaran data, dan membantu untuk memprediksi nilai regresi antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan kepala madrasah untuk merubah dan mentransformasikan pada anggotanya agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para anggota tersebut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki korelasi yang positif dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai r sebesar 0,792. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala madrasah, maka semakin tinggi kinerja guru. Selanjutnya, untuk menguji apakah satu variabel independen (X) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan Uji t . Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai $\text{Sig} = 0,011 < \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang dinyatakan “Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga” adalah terbukti kebenarannya. Adapun r^2 (r square atau korelasi koefisien) sebesar 62,7 % menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X kepada Y .

Dengan demikian, maka hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teorinya Tobroni, yang mengemukakan bahwa, “kepala madrasah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan madrasah yang terpenting di madrasah.”²¹ Selanjutnya juga sesuai dengan teorinya Supriadi yang mengemukakan bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah”²², dalam hal ini termasuk kinerja guru di madrasah.

Hasil penelitian ini sesuai atau sejalan juga dengan teorinya Northouse, yang menyimpulkan bahwa “seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik”.²³ Hal tersebut karena kepemimpinan transformasional kepala madrasah memang memiliki korelasi dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditulis kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

²¹ Tobroni. *Pendidikan Islam*, (Malang: UMM Press, 2008), hlm. 165.

²² Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 24.

²³ Northouse, *Op.Cit.*

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga, terbukti dari nilai Sig = 0,011 < α = 0,05. Adapun nilai koefisien korelasi (r^2) = 0,627 atau berkontribusi sebesar 62,7 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bersona, Y. & Avolio, B.J. (2004). *Transformational Leadership and The Dissemination of Organization Goals: A Case Study of Telecommunication Firm*. Journal of The Leadership Quarterly.
- Covey & Peters, Ann I. Mahoney, CAE, (1996). *Worldwide Lessons in Leadership Series*, Washington, D.C.
- Hadis, A., & Nurhayati, B. (2010). *Manajemen Mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna, (2005). *Visionary Leadership Menuju Madrasah Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice. (4th ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Presiden Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Republik Indonesia. (2003). *UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Organizational Behaviour, (10th Ed.)*, (Alih Bahasa Benyamin Molan). Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur. *Teraputik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1 (3), 232-238–238. <https://doi.org/10.26539/1388>.
- Sumarno. (2009) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sunarno, Agus. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal)*. Tesis Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/7006/>.

- Timpe, A. Dale. (2000). *The Art and Science Of Bussines Management Performance*, (terjemahan: Sofyan Cikmat). Jakarta: Elex Media Computindo.
- Tobroni. (2008). *Pendidikan Islam*, Malang: UMM Press.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. (Edisi ketiga)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.