

PENGARUH TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP KEPALA MADRASAH DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU DI MA AL-ISLAM JORESAN PONOROGO

Haizatul Ula¹, Athok Fu'adi²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

¹zaahaiza77@gmail.com, ²athok@iainponorogo.ac.id

Corresponding email: athok@iainponorogo.ac.id

ABSTRAK

Sebagai pemegang kebijakan utama dalam lembaga pendidikan, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan proses pendidikan berjalan lancar. Tugasnya sangat penting bagi semua pihak terkait, termasuk pendidik, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat. Harapan mereka adalah agar kepala sekolah dapat mengemban tugasnya dengan efektif untuk mewujudkan visi dan misi sekolah demi kemajuan bersama. Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan sekolahnya tercermin dari semakin meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu faktor efektif, melalui peningkatan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar, peningkatan efektivitas kegiatan profesional guru, dan peningkatan kinerja guru dan peningkatan hasil belajar siswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh transformasional leadership kepala madrasah di MA AL-Islam Joresan Ponorogo. (2) pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo. (3) pengaruh transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel 53 responden Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel secara bersama-sama. Hasil pengujian menunjukkan 1.) adanya pengaruh signifikan Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, dengan nilai R Square sebesar 62%. 2.) Terdapat pengaruh signifikan Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, dengan nilai R Square mencapai 77,9%. 3.) Transformasional Leadership dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, dengan nilai R Square sebesar 78,5%.

Kata Kunci: *Transformasional Leadership, Komitmen, Kinerja Guru.*

Informasi Artikel Diterima: April 2024 **Direvisi:** Mei 2024 **Diterbitkan:** Juni 2024

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan di Indonesia terletak pada kualitas kinerja guru yang secara langsung berhadapan dengan para peserta didik dalam proses pendidikan hingga pengajaran dilembaga Madrasah, sebab kinerja guru yang profesional akan memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan pembelajaran peserta didik (Saharsaputra, 2016). Karir dan kinerja guru menentukan perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014). Kinerja guru menjadi satu faktor paling menentukan terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan tidak hanya sebagai “pengajar” yang menyebarkan pengetahuan, akan tetapi berperan sebagai “pendidik” yang menularkan value, sekaligus mengarahkan dan membimbing siswa dalam belajar.

Tuntutan terhadap guru semakin meningkat dengan adanya Kurikulum Merdeka. Guru dan siswa diharapkan aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran, Guru harus terus berkembang dan berinovasi karena jika kualitas guru rendah dan dukungan keilmuan minim, hal ini dapat merugikan pendidikan dan para pendidik. Dari sinilah dapat memberikan gambaran bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan sekolahnya tercermin dari semakin meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu faktor efektif, melalui peningkatan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar, peningkatan efektivitas kegiatan profesional guru, dan peningkatan kinerja guru dan peningkatan hasil belajar siswa (Jaya, 2021).

Kegelisahan akan selalu dialami pendidik sehingga sangat perlu ditanggapi dengan cara pemberian inspirasi agar tetap berdiri kokoh dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditentukan, pemberian inspirasi ini kiranya cocok dengan gaya transformasional leadership sebab konsep awal mengenai leadership yang dikemukakan oleh Mac Gregor Burns yang menyatakan bahwa transformasional leadership adalah sebuah proses di mana pimpinan dan bawahan berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Setiawan, 2021).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendorong perubahan dengan menginspirasi anggota organisasi untuk berusaha mencapai visi yang telah ditetapkan. Tindakan transformatif memastikan bahwa nilai-nilai menghormati segalanya. Artinya untuk mencapai tujuan organisasi, seseorang harus mentransformasikan nilai-nilai organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada. Dengan kata lain, transformasi adalah kemampuan untuk bekerja dengan dan melalui sumber daya orang lain untuk mentransformasikan sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan yang

bermakna dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan (Yayan, 2014). Sebab dengan kepemimpinan transformasional memberikan peluang kepada kepala sekolah dalam mendukung sekolah untuk menangani masalah yang dihadapi dalam menjalankan tujuan atau visi dan misi sekolah tersebut.

Hal ini berhasil manakala pemberian penghargaan kepada pendidik sebagai insentif untuk membimbing siswa dalam mengatasi kesulitan belajar dapat mencapai keberhasilan. Kepala sekolah dengan pendekatan kepemimpinan inovatif mendorong partisipasi aktif pendidik dan staf dalam aktivitas dinamis, menciptakan rasa dihormati dan keterlibatan sebagai bagian dari sekolah. Ini juga mendukung kedisiplinan dalam hubungan untuk kebaikan bersama. Kewenangan Kepala Madrasah Aliyah Al Islam Joresan sangat penting untuk mengembangkan penyelenggaraan pendidikan, terlihat dari hasil evaluasi dan prestasi siswa serta alumni yang berkualitas.

Dengan berlandaskan latar belakang diatas, penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Di MA AL-Islam Joresan Ponorogo.

KAJIAN TEORI

A. Transformasional Leadership

1. Pengertian Transformasional Leadership

Bass dan Riggio (2006) menguraikan teori kepemimpinan transformasional dalam empat dimensi utama. Dimensi-dimensi ini menunjukkan elemen-elemen penting dari gaya kepemimpinan ini. Dimensi pertama, yang disebut pengaruh idealis (*Idealized influence*), menekankan bagaimana seorang pemimpin dapat bertindak sebagai contoh yang dapat diandalkan dan dihormati oleh pengikutnya. Sebagai contoh, seorang kepala sekolah dapat menggambarkan pengaruh idealis jika dia tiba di sekolah lebih awal, menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan berinteraksi dengan semua staf dan siswa dengan cara yang hormat dan adil. Kepemimpinan seperti ini menciptakan kepercayaan dan integritas moral yang penting dalam hubungan antara pemimpin dan pengikut mereka.

Menurut Purwanti dan Cahyoadi (2018) dalam dimensi kedua, motivasi inspiratif (*Inspirational Motivation*) dikenal kemampuan pemimpin untuk meningkatkan semangat dan motivasi pengikutnya dengan menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan. Misalnya, kepala sekolah yang menyampaikan visi sekolah untuk menjadi institusi pendidikan terkemuka di wilayahnya dan menekankan bahwa setiap guru

memiliki peran penting dalam mewujudkan visi tersebut dapat meningkatkan semangat dan komitmen guru.

Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) sebagai dimensi ketiga merupakan kemampuan pemimpin untuk mendorong pengikutnya untuk berpikir kreatif dan inovatif untuk mengatasi masalah dan menemukan cara baru untuk menyelesaikannya. Kepala sekolah yang menghargai dan mendukung ide-ide kreatif guru dan mendorong diskusi terbuka tentang metode pengajaran baru di pertemuan staf adalah contoh hebat dari stimulasi intelektual.

Pertimbangan individu (*Individual Consideration*) adalah dimensi keempat yang menunjukkan bahwa pemimpin harus memperhatikan apakah pengikutnya puas dengan pekerjaan mereka atau tidak. Kepala sekolah, misalnya, mengambil waktu untuk mengadakan sesi bimbingan individu dengan guru-guru untuk membicarakan tujuan karir mereka dan menawarkan dukungan untuk pengembangan profesional mereka, menunjukkan bahwa mereka mempertimbangkan setiap orang dalam tindakan mereka.

2. Indikator Transformasional Leadership

Selaras dengan penelitian di madrasah-madrasah unggulan, telah mengidentifikasi beberapa indikator utama yang menandai seorang kepala sekolah sebagai efektif berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Martin and Millower (2001) :

- a. Memiliki visi yang jelas mengenai masa depan sekolah dan kemampuan untuk menginspirasi seluruh komunitas sekolah agar berpartisipasi dalam mewujudkannya.
- b. Menetapkan harapan yang tinggi terhadap pencapaian akademik siswa dan kinerja staf sekolah.
- c. Berkomitmen untuk secara rutin memantau dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap aktivitas mengajar dan pembelajaran, dengan tujuan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
- d. Mendorong penggunaan waktu yang efisien dan mengembangkan prosedur untuk mengurangi stres serta konflik negatif.
- e. Memanfaatkan sumber belajar yang beragam dan mengajak partisipasi aktif dari seluruh anggota sekolah dalam cara yang kreatif, produktif, dan bertanggung jawab.
- f. Memantau kemajuan belajar siswa baik secara individu maupun kelompok dan menggunakan data tersebut untuk memperbaiki dan mengarahkan rencana pembelajaran.
- g. Berdedikasi pada evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam semua aspek pengelolaan sekolah.

B. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

Komitmen adalah hasil dari sikap yang dipegang oleh individu dalam sebuah organisasi, di mana respons psikologis mereka terhadap perubahan dapat membentuk dedikasi terhadap organisasi tersebut. Aspek kunci di sini adalah pembentukan dedikasi kerja yang kuat dari karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi.

Komitmen mencakup rasa identifikasi, partisipasi, dan kesetiaan, atau tingkat hubungan seseorang dengan organisasinya, yang ditandai dengan dukungan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi, kesiapan untuk berusaha maksimal demi organisasi, serta keyakinan dan penerimaan yang mendalam terhadap nilai dan tujuan organisasi (Willower dan Kmetz, 2007). Komitmen adalah kondisi di mana karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robins et.al., 2000). Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah kesetiaan dan dedikasi seseorang terhadap organisasi tempat mereka berada, serta komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip organisasi tersebut.

2. Indikator Komitmen

Menurut Allen dan Meyer (2007) ada tiga bentuk komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu, yaitu:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Bentuk komitmen ini berdasarkan hubungan emosional yang kuat antara anggota dan organisasi. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi merasa terikat dengan organisasi karena adanya kesesuaian antara tujuan pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi. Mereka memiliki keinginan kuat untuk terus berkontribusi dan bertahan dalam organisasi karena merasa terhubung dan mendukung tujuan organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat oleh karyawan tentang tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Individu dengan komitmen berkelanjutan cenderung bertahan dalam organisasi karena perhitungan ekonomi, seperti investasi waktu, upaya, atau sumber daya lain yang telah mereka tanamkan dalam organisasi tersebut. Mereka merasa bahwa kehilangan yang mungkin terjadi karena meninggalkan organisasi lebih besar dibandingkan dengan manfaatnya.

c. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

Komitmen ini berakar pada perasaan kewajiban yang dirasakan oleh karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Ini bisa berasal dari tekanan sosial atau ekspektasi dari orang lain. Individu dengan komitmen normatif merasa harus bertahan dalam organisasi karena alasan moral atau etis, seperti tidak ingin mengecewakan atasan atau rekan kerja dengan keputusan untuk pergi. Mereka dipengaruhi oleh apa yang dipikirkan orang lain tentang mereka jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai penerjemahan dari "performance" yang dipahami sebagai hasil atau derajat keberhasilan seseorang secara total dalam suatu periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas-tugasnya dibandingkan dengan serangkaian kemungkinan, seperti standar hasil kerja, tujuan atau target atau kriteria yang sudah ditetapkan dan disetujui bersama. Kinerja diidentifikasi sebagai jumlah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja juga dikatakan sebagai performance atau demonstrasi kerja. Selanjutnya, kinerja dapat dimengerti sebagai pencapaian kerja atau eksekusi kerja atau hasil demonstrasi kerja (Rusman, 2012). Pendidik, sebagai bagian integral dari tenaga pendidikan, memegang peranan kunci sebagai penentu keberhasilan tujuan institusi pendidikan selain tenaga pendidikan lain, mengingat mereka secara langsung berinteraksi dengan peserta didik untuk memberikan arahan yang pada akhirnya diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

2. Indikator Kinerja

Menurut Mulyasa (2013) dalam mengevaluasi performa guru atau tenaga pendidik, lima aspek penting dapat dijadikan parameter pengukuran, sebagaimana diuraikan yang mencakup:

- a. *Kualitas kerja (Quality of work)*, berupa menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas.
- b. *Ketepatan kerja (Promptness)*, berupa menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran.
- c. *Inisiatif (Initiative)*, berupa memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.

- d. Kemampuan (*Capability*), menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- e. Komunikasi (*Communication*), memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Dalam pendekatan ini, peneliti mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan judul Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kinerja Guru. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diukur dalam jumlah besar dari responden yang representatif, dalam hal ini para guru di sekolah tersebut. Kemudian, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang transformasional leadership kepala sekolah dan motivasi kinerja guru di MA AL-Islam Joresan.

Penelitian eksplanatori akan mencoba menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut, apakah transformasional leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja guru atau tidak. Data akan dianalisis dengan bantuan metode statistik yang relevan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Jumlah seluruh pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Al-Islam Joresan sebanyak 68 orang yang terdiri dari 61 orang guru, 7 tenaga kependidikan. Maka, sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 53 guru yang ada di MA AL-Islam Joresan yang dihitung menggunakan rumus slovin. Kemudian teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu melalui angket atau kuesioner dan studi dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership (X_1) terhadap kinerja guru (Y), untuk mengetahui pengaruh komitmen (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dan untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

HASIL PENELITIAN

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Terdapat 35 pernyataan komprehensif ke dalam tiga variabel yaitu 16 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_1), 9 pernyataan untuk variabel komitmen (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja guru (Y). Setelah dilakukan uji validitas, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas diperoleh

nilai Cronbach alpha pada variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) sebesar 0,935 (lebih besar dari 0,6), pada variabel komitmen (X2) sebesar 0,934 (lebih besar dari 0,6), dan pada variabel kinerja guru (Y) adalah 0,957 (lebih besar dari 0,6). Dengan demikian, instrumen ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil uji prasyarat analisis dapat dilihat sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas Menggunakan Shapiro Wilk

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64885113
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.048
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil perhitungan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,27. Dari informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa distribusi dari residual ketiga variabel dianggap normal.

B. Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Transformasional Leadership	Between	(Combined)	1269.791	19	66.831	5.209	.000
	Groups	Linearity	1050.410	1	1050.410	81.866	.000
		Deviation from Linearity	219.381	18	12.188	.950	.533
		Within Groups	423.417	33	12.831		
Total			1693.208	52			

Berdasarkan pada hasil output diatas terlihat bahwa nilai linearitas Sig Deviasinya adalah 0,533, lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel transformasional leadership dan kinerja guru.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Komitmen terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen	Between Groups	(Combined)	1407.662	13	108.282	14.789	.000
		Linearity	1318.288	1	1318.288	180.053	.000
		Deviation from Linearity	89.375	12	7.448	1.017	.453
	Within Groups		285.545	39	7.322		
Total			1693.208	52			

Hasil output diatas menunjukkan bahwa Sig . Deviasi Linearitas adalah 0,453, yang besarnya lebih besar dari 0,05. Oleh untuk ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel komitmen dan kinerja guru.

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-.814	2.525				-.323
Transformasional Leadership	.102	.086	.145	1.175	.246	.284	3.519
Komitmen	.890	.144	.760	6.172	.000	.284	3.519

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil di atas , nilai toleransi variabel X1 dan X2 sebesar 0,284 dan 3,519 untuk VIF. Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel terikat pada model regresi linier ini dengan tolerance sebesar 0,10 (0,284 > 0,10) dan VIF 10,00 (3,519 < 10,00).

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil hipotesis atau dugaan awal. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dimana nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut hasil analisis tersebut.

A. Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Tabel 5 Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.103	3.260		.645	.522
Transformasional Leadership	.553	.061	.788	9.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan nilai t, diketahui bahwa t hitung adalah 9,129. Dengan nilai t hitung sebesar 9,129 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Transformasional Leadership (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Tabel 6 Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.613	3.550

a. Predictors: (Constant), Transformasional Leadership

Dari output tersebut juga didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620. Ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Transformasional Leadership Kepala Madrasah) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) menjelaskan sekitar 62%.

Hasil penelitian ini sejalan apa yang ditemukan Yanti (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di

SMA Negeri 1 Kota Jambi yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada model summary diperoleh angka R square adalah sebesar 0,140 atau 14% Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 14%, sedangkan sisanya ($100\% - 14\% = 86\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Tabel 7 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	2.365		.106	.916
	Komitmen	1.033	.077	.882	13.391	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan nilai t, diketahui bahwa t hitung adalah 13,391 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 2 ditolak dan H_1 2 diterima. Artinya, Komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putri (2023) yang juga menegaskan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru di SMP N 10 Kota Jambi. Analisis menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari t tabel ($8,357 > 2,008$) dan nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 8 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.774	2.711

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Dari output tersebut juga didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,779. Ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Komitmen) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) menjelaskan sekitar 77,9%.

C. Pengaruh Transformasional Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Tabel 9 Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1328.354	2	664.177	91.020	.000 ^b
Residual	364.853	50	7.297		
Total	1693.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen , Transformasional Leadership

Dengan nilai F hitung sebesar $91,020 > F$ tabel sebesar 3,17, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 3 ditolak dan H_1 3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel transformasional leadership dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Tabel 10 Model Summary Pengaruh Transformasional Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.776	2.701

a. Predictors: (Constant), Komitmen , Transformasional Leadership

Dari output tersebut juga didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,785. Ini berarti bahwa pengaruh variabel Transformasional Leadership dan Komitmen secara stimulan terhadap variabel Kinerja Guru menjelaskan sekitar 78,5%. Penelitian ini sesuai dengan temuan Feriawan et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak langsung. Dengan nilai T statistik sebesar 2,291, yang melebihi 1,96, dan nilai P-value kurang dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional yang dimediasi oleh komitmen kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan t -hitung = 9,129 dan t -tabel = 2,010. H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai R Square = 0,620 artinya 62% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan t -hitung = 13,391 dan t -tabel = 2,010. H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai R Square = 0,779 artinya 77,9% kinerja guru dipengaruhi oleh komitmen. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan F -hitung = 91,020 dan F -tabel = 3,17. H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai R Square = 0,785, artinya 78,5% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, & Meyer, J. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, no. 63 (2007), 1-18.
- Bass, and Riggio. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Bass, Bernard., and Ronald Riggio. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, Erlbaum Associates, 2006.
- Hadi Sunaryo Feriawan Efendi and Djony Harijanto, 'Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar', Universitas Negeri Yogyakarta, 2023 .
- Martin and Millower, *The Effective Principal: Instructional Leadership for High-Quality Learning*. New York: Teachers College Press, 2001.
- Mulyasa. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya, 2007.
- Putri, Rizki Maulidianti. 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.', Universitas Jambi, 2023.
- Robbins, Stephen., Andri, & Wardi, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat., 2000.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2012.
- Saputra, Sahar. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2016
- Setiawan, Bahar Agus. *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.

- Wayan Satria Jaya, '*Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja*', Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini 6, no. 3 (2021), 1286–1294.
- Willower. and Kmetz. *Leadership for Effective Schools*. PA: Pennsylvania State University Press, 2007.
- Yanti, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi", Universitas Jambi, 2019.
- Yayan, Sumaryana. *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kota Sukabumi*. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014.