

Vol. I No. 4 Oktober - Desember 2021

ISSN : 2775 - 2380

# JURNAL FADILLAH

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 22 MEDAN**

Indah Melia Putri Siregar, Hendri Fauza, Makmur Syukri  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Jl. Williem Iskandar Ps, V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang  
Sumatera Utara

*e-mail* : [meliafitriindahsrg@mail.com](mailto:meliafitriindahsrg@mail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap ataupun untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 22 Medan beserta kinerja guru disekolah tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mencari tau adanya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan metode survey ke lapangan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 guru di SMP Negeri 22 Medan. Dan sampel diambil dari keseluruhan populasi dan teknik pengambilan data menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dan analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada suatu hubungan antara dua variable, yaitu variable terikat dan variable bebas.

Hasil daripada penelitian ini mengungkapkan bahwa : (1) setelah dilakukan uji kecenderungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) tergolong baik dengan nilai sebesar 33%. (2) Hasil uji kecenderungan untuk Kinerja Guru (Y) sebesar 36%. (3) terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 22 Medan, dengan membandingkan nilai  $r_{hitung} = 0,620$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,361$  dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% atau  $\alpha=0,05$ . Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 22 Medan dengan artian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

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

### **PENDAHULUAN**

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sekolah tergantung dari kepemimpinan kepala sekolahnya. Maka dari itu, faktor yang mendukung tercapainya kinerja guru salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolahnya dan motivasi kerja guru. (Farrah :2016 )

Kinerja guru merupakan salah satu bagian penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, sebab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran baik di sekolah maupun di madrasah bertanggung jawab atas peserta didiknya dan seorang guru juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Pendidikan yang baik dan berkualitas tidak lepas dari peranan seorang guru. Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 “guru adalah tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas.” Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam proses pembelajaran peserta didik. (Denok Sunarsi : 2020)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1 ditegaskan pula bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. (Euis Karwati : 2015 )

Untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah memiliki kewenangan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian oleh kepala sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan berpengaruh terhadap proses kinerja guru di sekolah berpengaruh dalam proses pembelajaran siswa maupun hasil belajar siswa. Untuk mencapai sekolah yang bermutu tentu saja model kepemimpinan kepala sekolah harus bisa menjadi agen perubahan yang memiliki keteladanan di mata pengikutnya atau dimata guru-guru dan juga memiliki visi dan misi yang bertujuan kedepannya untuk memajukan dan meningkatkan kinerja guru.

Intan Silvana (2015) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Sebagai seorang manager di sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang mampu menunjukkan daya saing dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global.

Selanjutnya Anik Hendrawati (2015) menjelaskan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan sejauh mana keefektifan kepemimpinan, karena seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai. Kemampuan pemimpin untuk mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin agar mengikuti kemampuannya tergantung pada gaya kepemimpinan dari pemimpin tersebut. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pimpinan yang mencerminkan perilaku pimpinan terutama dalam pendidikan. Salah satu gaya kepemimpinan itu adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi pandangan baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang diumpamakan sebagai dari yang mereka perkirakan (*beyond expectation*). Pemimpin transformasional juga berarti seorang pemimpin yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap pegawai dan membuat mereka melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. (F Gana:2004)

Model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu diterapkan dan dikembangkan di sekolah yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan kepala sekolah yang mendahulukan ataupun yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah seperti (peserta didik, guru, tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas. Salah satu aktivitas kepemimpinan transformasional adalah melakukan transformasi. Siti Inayatillah (2016) menjelaskan Kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya pemimpin yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi penghambat transformasi kepemimpinannya.

SMP Negeri 22 Medan didirikan pada tahun 1982 oleh Pemerintahan Kota Medan. Sepanjang perjalanannya, sekolah ini telah banyak mengalami peningkatan dan perubahan dari segi jumlah siswa, tenaga pendidik, pembelajaran, dan sarana prasarannya. Selain itu, masyarakat disekitar sekolah sangat kondusif dan tingkat kepercayaannya terhadap sekolah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari partisipasi masyarakat sangat tinggi untuk menyekolahkan anaknya di SMP Negeri 22 Medan. Menurut kepala sekolah hubungan transformasionalnya dengan kinerja guru di sekolah berjalan dengan baik. Kepala sekolah dalam penilaian kinerjanya kepada guru-guru dengan cara mengadakan rapat bersama guru-guru, dan juga memanggil guru secara individu jika ada salah satu guru yang kurang dalam kinerjanya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai dimensi, kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, sumber inspirasi serta idealisme. Konsep dan praktik kepemimpinan transformasional dikembangkan sebagai jawaban atas keterbatasan konsep kepemimpinan yang telah ada dalam mengelola SDM dan organisasi dalam lingkungan yang mengalami perubahan. Kepemimpinan transformasional menekankan terbentuknya rasa memiliki bagi setiap individu sebagai bagian dari kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional diproposisikan berpengaruh positif terhadap komitmen bawahan pada organisasi.

Dimensi kepemimpinan transformasional di atas akan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terutama komitmen afektif, dan ini tentunya akan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja dari karyawan. Perilaku kepemimpinan yang memiliki visi dan misi yang jelas dan menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengomunikasikan ide-ide yang cerdas dan dapat dipercaya karyawan. (Uswatun:2019)

Kepemimpinan transformasional biasanya dilandasi pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transformasional pada dasarnya menegaskan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan oleh bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transformasional biasanya cenderung memusatkan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka, para pemimpin transformasional sangat mempercayakan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Sebaliknya, Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin harus memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari apa yang sudah mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. (Rifa'i dan Fadli : 2013)

Menurut Mardiyah kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Sedangkan menurut Safaria, kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menjadi perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan. (Rahmat Hidayat : 2018)

Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu perusahaan dan orang lain untuk membantu perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan itu seringkali besar dan dramatis. (Andrew J:2006) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang

dalam memimpin bekerja dengan/melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sudarwan Danim:2005) Kepemimpinan transformasional biasanya merupakan suatu proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka mengenai hal apa yang benar dan mengenai hal apa yang menurut mereka penting untuk mengembangkan kematangan motivasi anggota kerja mereka, serta membantu mendukung mereka agar tercapai tujuan kelompok, organisasi, maupun masyarakat. (Raihani:2010)

Menurut Bass, istilah kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin untuk mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Benard M. Bass dan B.J Avolio (1990) mendefinisikan kepemimpinan transformasional dengan mempergunakan istilah sebagai berikut :

1. *Individual consideration* (perhatian individual).
2. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).
3. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional).
4. *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi).

### **Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi.

Usman mengatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses. Artinya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. (Syafaruddin : 2017)

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut Samsudin, kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, sedangkan Mulyasa mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. (Didi Pianda:2018)

Kandungan ayat diatas menjelaskan bahwa allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan hamba-Nya berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan melakukan kinerja yang baik pula untuk organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya maupun pekerjaannya selama periode yang telah ditentukan dan sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan gur adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Byars dan Rue "*Perfomance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*". Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau perfomance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerja seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. (Hary Susanto : 2012)

Menurut Payaman J (2005) Pada hakikatnya kinerja guru adalah gambaran perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dari aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara dalam melakukan kegiatan/tugas tersebut. Simanjuntak mendefinisikan kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Di dalam suatu lembaga pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru dalam bidangnya merupakan sesuatu yang sangat diharapkan. Dengan adanya keterampilan dan kemampuan ini akan dapat bisa mempengaruhi kinerja tersebut dalam lembaga pendidikan.

### **Kerangka Fikir**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah merupakan cara kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang membantu mendorong semua bagian atau elemen sekolah, yaitu guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang baik, sehingga nantinya semua bagian maupun unsur yang ada disekolah tersebut bersedia untuk ikut berpartisipasi secara baik demi mencapai apa yang sudah direncanakan untuk tujuan visi sekolah.

Kepala sekolah mempunyai berbagai macam strategi dalam melaksanakan kepemimpinannya di sekolah. Hal ini bergantung pada tingkat pendidikan tersebut, bergantung pada pengalaman, pemahaman terhadap situasi dan pengetahuan bawahannya serta kondisi yang akan dilaluinya. Kepala sekolah diharapkan bisa dan mampu mengurus/mengelola segala sumber daya apapun itu baik manusia, ataupun non manusia secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan sekolah yang sudah direncanakan.

Dengan beragam upaya peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, diharapkan kepada para guru agar bisa memberi kinerja melebihi apa yang telah diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian maka kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan menghasilkan yang baik terhadap perkembangan kinerja guru yang akan dipimpinnya.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap kajian yang akan diteliti untuk mengetahui kebenaran kajian yang telah diteliti. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah antara lain :

H<sub>a</sub>: Adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

H<sub>o</sub>: Tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian deskriptif karena

dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan- keadaan nyata pada saat penelitian dilakukan. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode survey atau lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Survey merupakan cara mengumpulkan data dari sejumlah unit atau individu atau dalam jangka waktu yang bersamaan. Dimana penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 22 Medan dengan mengambil data-data mengenai Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah ialah korelasional, yaitu untuk mengetahui adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Syahrudin dan Salim (2017) populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi ini sering juga dinyatakan dengan universe. Anggota populasi dapat juga diartikan sebagai benda hidup ataupun benda mati, dan juga manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau dianalisis. Sedangkan menurut Syahrudin dan Salim sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Dalam proses pengambilan sampel dari populasi memiliki aturan tersendiri, yaitu sampel itu representative (mewakili) terhadap populasinya

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Angket**

Adalah metode pengumpulan data, instrumennya disebut sesuai dengan nama metodenya. Bentuk lembarannya dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk mendapatkan sejumlah informasi dari responden mengenai apa yang ia alami dan rasakan. Bentuk angket dalam penelitian ini ialah angket tertutup dimana responden tinggal memilih jawaban yang tepat yang telah disediakan oleh peneliti. Angket digunakan untuk memperoleh data dari guru tentang hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

#### **Uji Persyaratan Analisis**

Untuk menguji persyaratan analisis data, yakni uji normalitas, linieritas, dan homogenitas dengan menggunakan SPSS versi 26.0. Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*, guna membandingkan hasil pengukuran antara dua variable yang berbeda agar dapat diketahui sejauh mana tingkat hubungan antara kedua variable tersebut.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil daripada penelitian yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 22 Medan adalah penelitian yang bertujuan melihat ada atau tidaknya hubungan antara variable x dan y.

Berdasarkan data penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti maka dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 22 Medan dengan jumlah responden sebanyak 30 dapat dikatakan sebagian besar guru di sekolah tersebut berpendapat tinggi, apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah mulai dari segi perencanaan, pengelolaan serta pengevaluasian.

Seperti yang diketahui kepala sekolah harus dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang yang paling berperan penting dalam mengelola sekolah. Oleh karena itu disini kepala sekolah sudah menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin yang harus memiliki gaya yang transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional oleh seorang kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru-gurunya maupun staf lainnya yang berada di sekolah.

Seorang kepala sekolah apabila mampu mentransfer ide-ide baik visi misi guna masa depan sekolah tersebut dan dapat mendorong para bawahannya juga akan berdampak baik pada

kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan sangat berpengaruh juga terhadap keberhasilan pendidikan terutama disekolah tersebut. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat membantu, mendorong mereka agar lebih disiplin baik dari segi waktu, prestasi, dan juga pendidikan.

Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus memiliki pengaruh yang kbesar di kalangan guru-gurunya. Untuk memberikan motivasi terhadap kinerja seorang guru, seorang kepala sekolah harus sering memperhatikan pekerjaan guru dan memberikan pembinaan kepada guru, sehingga guru merasa bahwa dirinya benar-benar diperhatikan dan dibina agar pekerjaannya juga berjalan secara efektif karena guru merasa puas dengan apa yang diberikan oleh kepala sekolah.

Keberhasilan suatu pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademiknya terhadap guru yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan sangat juga berpengaruh terhadap berhasilnya suatu pendidikan. Menurut Suriansyah dan Amka, guru merupakan agen pembaharuan, sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar (memudahkan terjadinya proses belajar), bertanggung jawab atas terciptanya hasil belajar subjek didik, merupakan contoh tauladan bagi peserta didik, bertanggung jawab secara professional untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar. (Prisca Wasini :2016)

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmah Hidayani Nasution pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa koefisien antara variable kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) memiliki hubungan dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara variable kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru.

Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian yang terdahulu (relevan). Dengan demikian, dari hasil penelitian tersebut membuktikan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru Oleh karena itu, semakin baik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulannya yang berhubungan dengan rumusan masalah dan hipotesisi ialah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 22 Medan tergolong tinggi atau baik sebesar (33%)
2. Analisis deskriptif terhadap variabel kinerja diperoleh hasil bahwa kinerja guru di SMP Negeri 22 Medan tergolong tinggi sebesar (36%).
3. Uji hipotesis dengan korelasi Product Moment dari Pearson menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 22 Medan ( $\rho = 0,620$ ,  $\alpha = 0,05$ ).

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andrew J. Dubrin, 2006, *The Complete Ideal's Guides Leadership*, Jakarta: Prenada Media



- Didi Pianda, 2018, *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*, Sukabumi: CV Jejak
- Hary Susanto, 2012, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 2, No.2,
- Payaman J Simanjutak, 2005, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Prisca Wasini, 2016, *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ciracas Jakarta Timur*, Vol. 5, No.1
- Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa’I, 2018, *Etika Manajemen Persepektif Islam*, Medan: LPPI
- Raihani, 2010, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: Lkis Printis Cemerlang,
- Rifa’I dan Fadli, 2013, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis
- Sudarwan Danim, 2005, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajar*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Syafaruddin, dan Anzizhan, 2017, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Kencana,
- Tisnawati Erni. Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Uswatun Khasanah, 2019, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: CV Jakad Publishing,
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA