
**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA GURU**
(Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Tahfizh Cahaya Qur'an
Depok Jawa Barat)

Jamilullah¹, Baharudin²

1,2 Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qudwah

ABSTRACT

This study examines the relationship between principals' transformational leadership and teachers' performance at SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an in Depok, West Java. Data were collected through observation and questionnaires completed by 30 teachers at the school. This study aims to determine the effect of the principal's leadership on teacher performance. The validity and reliability of the questionnaire were tested and analyzed using the SPSS 20 application.

The results showed that there is a significant relationship between leadership transformation and teacher performance. This study emphasizes the importance of effective leadership in improving teacher performance and ultimately student achievement. The findings suggest that schools should focus on developing transformational leadership qualities in their principals to have a positive impact on teacher performance and overall education quality. Thus, this study highlights the complex nature of education and the importance of improving various components of the education system to improve overall quality.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok, Jawa Barat. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang diisi oleh 30 guru di sekolah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara transformasi kepemimpinan dan kinerja guru. Studi ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya prestasi siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah harus fokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah mereka untuk memberikan dampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, studi ini menyoroti sifat pendidikan yang kompleks dan pentingnya meningkatkan berbagai komponen sistem pendidikan untuk meningkatkan kualitas secara keseluruhan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan esensi dalam berbagai organisasi dan cara seseorang mempengaruhi orang lain. Dalam konteks ini dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk memengaruhi suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan-tujuan mereka.¹

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin memegang peran penting di dalam jalannya roda organisasi, sesuai dengan perannya sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direction setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokesperson*) dan sebagai Pembina (*coach*).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berhubungan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kepuasan kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Tugas kepala sekolah yang mengatur segala bentuk keberhasilan di dalam lembaga pendidikan yang ia kelola. Jadi seorang kepala sekolah harus memberikan dorongan kepada guru-guru, supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terus menerus.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah bisa menciptakan guru yang profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Kinerja guru sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah serta juga dengan kinerja akan timbul rasa kepuasan kerja didalam diri guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah hasil penilaian kinerja guru sangat penting artinya dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal.

Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu untuk diterapkan dan dikembangkan di sekolah yang ada di Indonesia yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga

¹ Semuil Tjiharjadi, *To Be A Great Leader*, Yogyakarta: Andi, 2007, hlm.8

sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah².

2. TINJAUAN PUSTAKA

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok lain yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara kata transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah suatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, dan sebagainya.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada di dalam sekolah (guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah³.

Terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu :⁴

1) *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Idealized influence-charisma merupakan kemampuan pemimpin transformasional membawa kesadaran pengikut ke arah suatu idealisme dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama, dan nilai moral (*moral values*). Indikator kepemimpinan transformasional yang menunjukkan *idealized influence-charisma*, yaitu: a) Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya; b) Kepercayaan kepada yang lain; c) Menyampaikan rasa pengertian dan memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya; d) Menampilkan standar moral yang tinggi; e) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya; f) Menjadi model pada pengikutnya.

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

Inspirational motivation merupakan kemampuan seorang pemimpin menjadi sumber inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati bawahan. Dalam konteks *inspirational motivation*, pemimpin berupaya memberdayakan staf, dan membagi/mendistribusikan fungsi kepemimpinannya. Adapun perilaku pemimpin yang menunjukkan *Inspirational motivation*, yaitu: a) Cara pemimpin transformasional dalam memotivasi; b) Memberi inspirasi melalui visi yang jelas; c) Kepercayaan diri; d) Meningkatkan optimisme; e) Semangat kelompok; f) Antusias.

3) *Intellectual stimulation* (ransangan intelektu

² Syaiful Rohman, *Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah*, <http://edukasi.kompasiana.com/2011/08/08/membangun-kepemimpinan-transformasional-di-sekolah384840.html>. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2017

³ Mukhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Cet. I; Jakarta : Gaung Persada, 2009), hlm. 78-79

⁴ Setiawan, Bahar Agus & Muhith, A. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. 2013. Jakarta: Raja Grafindo

Intellectual simulation merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi *intellectual simulation* pemimpin berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (*problem solver*) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. Prilaku *intellectual simulation* mengindikasikan suatu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja diluar bahkan melebihi harapan mereka. “*Transformational leaders make subordinate’s aware of their needs for personal growth, development and accomplishment*” (Pemimpin transformasional membuat bawahan sadar akan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, perkembangan dan pencapaian pribadi). Adapun perilaku pemimpin yang menunjukkan *intellectual simulation*, yaitu: a) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif; b) Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi; c) Membuat kembali kerangka permasalahan; c) Mendekati pengikut dengan cara baru.

4) *Individualized consideration* (perhatian individu)

Individualized consideration merupakan bentuk prilaku kepemimpinan transformasional yang direfleksikan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Adapun perilaku pemimpin yang menunjukkan *Individualized consideration*, yaitu: a) Memberikan perhatian secara personal pada semua individu; b) Membuat semua individu merasa dihargai; c) Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya.

Kepala sekolah adalah manajer yang mengorganisasikan seluruh sumber daya madrasah dengan menggunakan prinsip “*teamwork*” yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), saling penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling berbaik hati (*kindness*)⁵.

Dengan demikian secara sederhana Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Peran dan tugas kepala sekolah menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296 Kepala Sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya

⁵ Priansa, D. Juan. 2014. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: Alfabeta.

suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran⁶.

3. METODE

Penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan⁷. Penelitian ini bermaksud menguji hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, desain penelitian menggunakan model satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Guru SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok Jawa Barat yang berjumlah 30 orang, yang selanjutnya disebut sebagai populasi penelitian. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu apabila jumlah populasi juga menjadi sampel karena dinilai sangat sedikit⁸. Sampling jenuh biasanya dilakukan apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh guru yang ada di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok Jawa Barat yang berjumlah 30 orang, termasuk kepala sekolah, guru tetap dan tidak tetap.

a) Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dari nilai *pearson correlation* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 3 dapat dilihat tidak terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena jika $r_{xy} < 0,325$.

Tabel 3.3 Uji Validitas X Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,330	0,325	Valid
2	0,337	0,325	Valid
3	0,357	0,325	Valid
4	0,376	0,325	Valid
5	0,490	0,325	Valid
6	0,445	0,325	Valid
7	0,344	0,325	Valid
8	0,580	0,325	Valid
9	0,348	0,325	Valid
10	0,533	0,325	Valid
11	0,352	0,325	Valid
12	0,329	0,325	Valid
13	0,355	0,325	Valid
14	0,367	0,325	Valid

⁶ Supardi, *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*, hlm. 53

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi VI), (Cet XIII, Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 130.

⁸ Abdullah K., *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Cet. I; Watampone: Lukman Al-Hakim Press, 2013), hlm. 60.

15	0,358	0,325	Valid
16	0,350	0,325	Valid
17	0,425	0,325	Valid
18	0,356	0,325	Valid
19	0,390	0,325	Valid
20	0,335	0,325	Valid

b) Uji Validitas Kinerja Guru

Dari nilai *pearson correlation* variabel Kinerja Guru pada tabel 4 dapat dilihat tidak terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena jika $r_{xy} > 0,325$.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Y Kinerja Guru

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,397	0,325	Valid
2	0,375	0,325	Valid
3	0,499	0,325	Valid
4	0,444	0,325	Valid
5	0,391	0,325	Valid
6	0,541	0,325	Valid
7	0,333	0,325	Valid
8	0,460	0,325	Valid
9	0,650	0,325	Valid
10	0,333	0,325	Valid
11	0,431	0,325	Valid
12	0,355	0,325	Valid
13	0,350	0,325	Valid
14	0,504	0,325	Valid
15	0,360	0,325	Valid
16	0,379	0,325	Valid
17	0,571	0,325	Valid
18	0,335	0,325	Valid
19	0,431	0,325	Valid
20	0,378	0,325	Valid
21	0,474	0,325	Valid
22	0,333	0,325	Valid
23	0,437	0,325	Valid
24	0,389	0,325	Valid
25	0,555	0,325	Valid
26	0,533	0,325	Valid
27	0,352	0,325	Valid
28	0,329	0,325	Valid
29	0,355	0,325	Valid
30	0,367	0,325	Valid

c) Perhitungan Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada suatu tingkat keterandalan instrumen yang reliable artinya instrumen yang dapat dipercaya, dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan dihasilkan data yang sama. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat utama mendapatkan data yang dapat dipercaya.

Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan tinggi jika tes tersebut menghasilkan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja kemudian hasilnya diperoleh dengan rumus koefisien *alpha*. Untuk mendapatkan akurasi dalam perhitungan data, maka digunakan computer melalui program *SPSS 2.0*. Uji reliabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = reliabilitas instrument

K = Mean kuadrat antar subjek

$\sum s_i^2$ = Mean Kuadrat Kesalahan

s_t^2 = Varians Total

$$s_t^2 = \frac{\sum x_t^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20* , dimana reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0.808	Reliabel
2	Kinerja Guru	0.807	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berada diatas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut⁹

Tabel 3.6 Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas

Nilai	Kategori
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi VI), (Cet XIII, Jakarta: Rineka Cipta, 2006). Hlm. 184

0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 20 butir angket kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,808$. Dengan demikian dari 20 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan.

Demikian juga halnya variabel kinerja guru (Y) dari hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 30 butir angket kinerja guru (Y) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,807$. Dengan digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data.

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 30 guru SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan standar deviasi (SD). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 20.00*.

Tabel 4.1 Data Statistik Variabel X dan Y

	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N Valid	30	30
Missing	0	0
Mean	55.9000	55.8000
Median	56.0000	56.0000
Mode	59.00	55.00 ^a
Std.Deviation	3.54625	2.84544
Variance	12.576	8.097
Minimum	45.00	49.00
Maximum	60.00	59.00
Sum	1677.00	1674.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig.* Jika nilai nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* hasil uji Normalitas di tunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Hasil.Uji.Normalitas.One-Sample.Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.9000	55.8000
	Std. Deviation	3.54625	2.84544
Most	Absolute	.124	.189
Extreme	Positive	.124	.130
Differences	Negative	-.123	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		.678	1.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.747	.233

4.3 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Jika harga *sig* tersebut $<0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai *Sig* $\geq 0,05$ maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20.00*. Hasil uji linearitas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas

Variabel		F	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Kinerja Guru	1,148	0,000	Linear

4.4 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat kesamaan-kesamaan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kesamaan responden tentang kinerja yang ditampilkan, karena responden yang diteliti berasal dari latar belakang pendidikan, suku, budaya dan jenis kelamin yang berbeda, maka diyakini

responden tersebut memiliki kinerja yang berbeda. Untuk itu perlu dilakukan Uji Keasamaan atau Homogenitas. Untuk memperkuat pengujian homogenitas digunakan juga uji *Rho Spearman*.

Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan hanyalah bagian koefisien korelasi antara Variabel Independen dengan absolut residu. Untuk menguji Homogenitas (kesamaan) ini dapat dibuat suatu ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Responden memiliki kinerja yang sama

H_1 = Responden tidak memiliki kinerja yang sama

Terima: H_0 jika nilai Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$

Jika nilai sig < 0,05 maka tidak homogenitas, jika sebaliknya maka terjadi

homogenitas. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* diperoleh hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil uji homogenitas

Variabel		<i>Spearman's Rho</i>	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
Gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah	Kinerja Guru	2,190	0,004	Homogenitas

4.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi. Berikut rangkuman hasil analisis korelasi. Hasil analisis korelasi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 4.5 Hasil uji korelasi X dengan Y Correlations

Variabel Penelitian		Kinerja Guru	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.852
	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.852	1.000
	Kinerja Guru	.	.000
Sig. (1-tailed)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.000	.
	Kinerja Guru	30	30

Variabel Penelitian		Kinerja Guru	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
N	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	30	30

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) memiliki hubungan dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an dapat dikatakan baik, karena kepala sekolah melibatkan guru dalam melaksanakan segala kegiatan, respek terhadap ide-ide guru, serta kepala sekolah juga memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada guru-guru.

Kinerja guru di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an juga dapat dikatakan baik terlihat dari guru-guru bertanggung jawab dalam penguasaan materi, metode mengajar, ketika bekerja guru-guru juga merasakan kepuasan siswa dan tingkat pemahaman siswa ketika guru-guru memberikan materi.

Antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y) terdapat korelasi sebesar 0,852 dan nilai $sig = 0,000$. Yang dapat diartikan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah kategori kuat dan signifikan. Di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an. Hal tersebut dapat ditandai juga dengan nilai $t_{hitung} = 8,621$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 3,956$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka penelitian ini saling memberikan kecenderungan ataupun dapat dikatakan signifikan. Karena koefisien regresi *Square* sebesar 0,726 artinya besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh guru sangat ditentukan oleh baik buruknya pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang terjadi di dalam sekolah. Semakin tinggi perlakuan kepemimpinan yang di berikan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan guru, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah K. 2013. *Tahapan Dan Langkah-Langkah Penelitian*. Watampone: Lukman Al-Hakim Press, Cet. I;
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta,

- Mukhtar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada. Cet. I
- Priansa, D. Juan. 2014. *Kinerja Dan Pofesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Bahar Agus & Muhith, A. 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Suharsaputra, U. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta (Edisi Revisi VI), Cet XIII, ,
- Supardi. 2003. *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar Dan Praktiknya)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, (Cet. I;)
- Syaiful Rohman, *Membangun Kepemimpinan Transformasional Di Sekolah*, [Http://Edukasi.Kompasiana.Com/2011/08/08/Membangun-Kepemimpinan-Transformasional-Di-Sekolah384840.Html](http://Edukasi.Kompasiana.Com/2011/08/08/Membangun-Kepemimpinan-Transformasional-Di-Sekolah384840.Html). Diakses Pada Tanggal 17 Oktober 2017