

## Gaya Kepemimpinan Transformasional: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Sengkang

Besse Herlina<sup>1</sup>, Nurcaya<sup>2</sup>, Muhammad Adri Lantong<sup>3</sup>, Dwi Ahmadil Ahsari<sup>4</sup>, Herlina Dai<sup>5</sup>, Husnul Khatimah<sup>6</sup>, Agussalim<sup>7</sup>, Suryaningsih<sup>8</sup>, Jaya Alam<sup>9</sup>, Rahmat Said<sup>10</sup>, Besse Fitriani<sup>11</sup>  
Universitas Puangrimaggalatung<sup>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11</sup>

e-mail: [besseherlina23@gmail.com](mailto:besseherlina23@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurcaya.aydin17@gmail.com](mailto:nurcaya.aydin17@gmail.com)<sup>2</sup>, [muhadrilan@gmail.com](mailto:muhadrilan@gmail.com)<sup>3</sup>, [dwiarhie501@gmail.com](mailto:dwiarhie501@gmail.com)<sup>4</sup>, [hj.herlina.dai@gmail.com](mailto:hj.herlina.dai@gmail.com)<sup>5</sup>, [HusnulKhatimah.barata@gmail.com](mailto:HusnulKhatimah.barata@gmail.com)<sup>6</sup>, [agussalimcom23@gmail.com](mailto:agussalimcom23@gmail.com)<sup>7</sup>, [hj.suryaningsih70@gmail.com](mailto:hj.suryaningsih70@gmail.com)<sup>8</sup>, [jayaalam012448@gmail.com](mailto:jayaalam012448@gmail.com)<sup>9</sup>, [rahmat.said040@gmail.com](mailto:rahmat.said040@gmail.com)<sup>10</sup>, [fitrianibesse41@gmail.com](mailto:fitrianibesse41@gmail.com)<sup>11</sup>

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel

Diterima: 23 Januari 2024

Revisi: 13 Maret 2024

Disetujui: 20 Mei 2024

Dipublikasikan: 30 Juni 2024

#### Keyword

Kepemimpinan Transformasional  
Kepala Sekolah  
Kinerja Guru

### Abstract

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan pemberdayaan bawahan melalui inspirasi, motivasi, dan peningkatan kesadaran akan tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Sementara untuk menguji hipotesis menggunakan uji T dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang dinilai cukup baik, dengan nilai rata-rata 178,41, menunjukkan bahwa kepemimpinan tersebut memberikan dorongan dan keterlibatan yang memadai terhadap guru-guru di sekolah. Analisis regresi linier sederhana menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sengkang.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



### Pendahuluan

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi tidak bisa diabaikan dan sering diakui sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup seluruh potensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas organisasi (Cahyadi et al., 2023; Riniwati, 2016). Tingkat kinerja yang tinggi dari SDM menjadi suatu keharusan agar organisasi dapat berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pada tingkat yang lebih mendalam, kualitas SDM tidak hanya tercermin dalam kemampuan teknis dan profesional, tetapi juga dalam aspek-aspek seperti kepemimpinan, kreativitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pengembangan kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, dan pembinaan budaya organisasi yang positif.

Pentingnya SDM dalam mencapai tujuan organisasi juga terkait erat dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi (Septiana, Wicaksono, Saputri, Fawwazillah, & Anshori, 2023). SDM yang terampil dan terlatih dapat menjadi katalisator

perubahan, membantu organisasi berinovasi, dan menghadapi tantangan yang muncul. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan daya saing dan kelangsungan organisasi di tengah dinamika pasar global. Dengan memahami peran integral SDM dalam kesuksesan organisasi, pemimpin dan manajer perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini melibatkan perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, pemberdayaan karyawan, dan pembinaan budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan adaptasi. Dengan demikian, SDM bukan hanya menjadi anggota tim, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik tergantung pada cara pemimpin di organisasi tersebut menyampaikan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin yang efektif harus mampu mengelola berbagai sumber daya yang berada di bawah tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya (Abrori & Muali, 2020). Sumber daya yang paling kompleks dalam pengelolaannya adalah sumber daya manusia (SDM). Seorang pemimpin dalam suatu organisasi diharapkan memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai manuver guna membawa SDM ke tingkatan yang diharapkan. Penting bagi organisasi untuk efektif mengelola SDM-nya, mengingat banyak manfaat yang dapat diperoleh melalui pemeliharaan SDM tersebut. Manajemen kinerja SDM menjadi aspek kritis dalam pengelolaan yang perlu ditekankan.

Kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas, dipengaruhi oleh kemampuan alami atau yang diperoleh melalui proses belajar, serta motivasi untuk mencapai prestasi lebih baik (Ardiana, Brahmayanti, & Subaedi, 2010; Ningrum & Fatikhin, 2020; Sugiharta, 2019). Kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja tugas yang mencerminkan peran pekerjaan dalam bentuk kualitas dan kuantitas, dan kinerja kontekstual yang memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi dengan mendukung kondisi organisasional, sosial, dan fisik (Guridno & Sinambela, 2021; Mutiah A, 2021). Ciri-ciri kinerja pegawai mencakup dimensi pekerjaan, pengetahuan, inisiatif, hambatan psikologis, sikap, disiplin, dan waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor, termasuk faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan faktor internal dalam organisasi atau individu pegawai (Suwarno, Aprianto, & Suberthi, 2020).

Faktor lingkungan internal organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas pegawai, yang membutuhkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai. Lingkungan internal organisasi mencakup aspek-aspek seperti visi, misi, tujuan, bahan mentah, teknologi sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal budaya perusahaan, rekan kerja, iklim organisasi, dan kebijakan organisasi. Di antara faktor-faktor lingkungan internal tersebut, peran pemimpin menjadi sangat penting karena pemimpin memiliki keterampilan yang luas dalam semua aspek organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui tindakan yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dapat dilaksanakan dengan efektif. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan suatu proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Adiawaty, 2020; Pantow & Waleleng, 2017). Dengan demikian, pemimpin memegang peran sentral dalam membentuk lingkungan internal organisasi yang mendukung dan memengaruhi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam bentuk yang telah dibahas oleh para ahli, termasuk di antaranya gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan, dan autentik (Melly Dewayanti, 2022). Menurut Bashori (2019), kepemimpinan transformasional

adalah jenis kepemimpinan yang memotivasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Tambunanni (2023) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memberikan perhatian khusus terhadap masalah yang dihadapi oleh pengikutnya, dengan memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi bawahan untuk menghargai pentingnya kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Yukl (Pradana, 2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih positif terhadap motivasi dan kinerja pengikut jika dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Temuan ini konsisten dengan pandangan Heater & Bass (Setiawan, 2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi individu yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan oleh keinginan pegawai berpendidikan tinggi untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang dapat meningkatkan profesionalisme dan pengembangan pribadi.

Tingkat kinerja guru dalam suatu lingkungan sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya (Jaya, 2022; Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018). Kesadaran akan pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kinerja guru telah mendorong pemimpin dan setiap guru untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam pekerjaan, dengan harapan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Produktivitas secara tegas terkait dengan motivasi atau kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik. Produktivitas kerja menjadi isu yang memerlukan perhatian serius dari lembaga pendidikan, karena peningkatan kinerja guru tidak terjadi secara otomatis, melainkan memerlukan upaya dan partisipasi baik dari lingkungan kerja maupun guru itu sendiri.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dihadapi oleh sejumlah kendala di SMP Negeri 1 Sengkang, yang membuat mencapai tujuan pendidikan menjadi sulit. Beberapa masalah yang teridentifikasi melibatkan guru yang sering datang terlambat, sebagaimana terbukti oleh data empiris seperti absensi yang menunjukkan bahwa kehadiran guru hanya mencapai 20% dalam satu tahun terakhir. Selain itu, keluar ruang kelas pada jam kerja untuk urusan pribadi dan kurangnya perhatian atau komunikasi dari pimpinan juga menjadi permasalahan. Akibatnya, kinerja guru menurun karena kurangnya penerapan strategi kepemimpinan yang efektif. Para guru atau bawahan tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan efisien.

Salah satu solusi yang diusulkan untuk mengatasi masalah ini adalah menerapkan strategi manajemen pendidikan yang lebih efektif. Dengan menerapkan pendekatan ini, diharapkan para guru atau bawahan akan merasakan adanya perhatian dari pimpinan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pendekatan manajemen pendidikan ini memiliki ciri khas memotivasi individu untuk mengatasi tantangan dalam pengajaran dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan profesional. Dengan demikian, penerapan strategi manajemen pendidikan diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Sengkang.

Dalam konteks peningkatan produktivitas kerja karyawan, pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang sangat ditekankan. Sekolah ini berupaya untuk meningkatkan dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif guna memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Mengingat jumlah karyawan yang relatif banyak, upaya ini menjadi krusial dalam memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan pemimpin. Untuk mencapai hal ini, seorang pemimpin perlu mengembangkan karakter dan sifat-sifat kepemimpinan yang dapat

*Besse Herlina, dkk (Gaya Kepemimpinan Transformasional)*

menjadi sumber inspirasi bagi bawahan. Pemimpin juga harus mampu menularkan energi positif kepada bawahan, karena semangat dan gairah seorang pemimpin tercermin melalui bahasa tubuhnya saat beraktivitas. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan efektif menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan penuh semangat di SMP Negeri 1 Sengkang.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka-angka dan menerapkan analisis statistik. Metode ini didasarkan pada filsafat positivisme dan umumnya digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2013). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di lingkungan SMP Negeri 1 Sengkang.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini melibatkan data primer dan data sekunder. Data primer, yang merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber pertama, contohnya melalui hasil wawancara atau tanggapan yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu para Guru SMP Negeri 1 Sengkang, untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Di sisi lain, data sekunder, yang berasal dari sumber lain seperti tabel atau diagram dan tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti, diperoleh dari informasi mengenai jumlah Guru yang aktif di SMP Negeri 1 Sengkang. Data sekunder ini memberikan dukungan dan konteks tambahan untuk melengkapi analisis mengenai dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Guru di sekolah tersebut.

Menurut Arikunto (2010), konsep populasi mengacu pada keseluruhan subjek penelitian. Dalam konteks penelitian ini, fokus populasi adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Sengkang, yang terdiri dari 52 orang. Dalam usaha untuk memperoleh sumber data, populasi yang dijadikan responden dalam penelitian ini tetap merupakan guru di SMP Negeri 1 Sengkang, dengan jumlah yang sama, yaitu 52 orang. Terkait dengan pengambilan sampel, Arikunto (2010), menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, sampel dapat diambil secara menyeluruh. Namun, jika jumlah populasi melebihi 100 orang, dapat diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan teknik total sampling, yang berarti melibatkan seluruh guru di SMP Negeri 1 Sengkang yang berjumlah 52 orang sebagai responden.

Pentingnya teknik pengumpulan data sangat besar terhadap kesuksesan penelitian, sebab pemilihan metode yang cermat dapat memastikan perolehan data yang relevan, akurat, dan reliabel. Dalam kerangka penelitian ini, digunakanlah metode pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Sementara untuk menguji hipotesis menggunakan uji T dan Koefisien Determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Guru Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi bawahannya, mendorong kerja sama, dan mencapai hasil yang luar biasa. Dalam konteks penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui 12 pernyataan yang diberikan kepada partisipan. Dari 52 partisipan yang mengisi kuesioner, diperoleh jawaban yang memberikan gambaran mengenai kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang.

**Tabel 1. Tanggapan Responden terkait Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Visi dan misi disampaikan oleh Kepala Sekolah	175	Cukup Baik
2	Guru diberi kepercayaan oleh kepala sekolah dalam bekerja	179	Cukup Baik
3	Guru mempercayai komitmen yang dimiliki kepala sekolah	178	Cukup Baik
4	Kepala sekolah mampu mendorong semangat bekerja guru	185	Cukup Baik
5	lambang kesuksesan guru tercipta dari kepala sekolah	181	Cukup Baik
6	kepala sekolah bisa mengembangkan cara dalam memotivasi guru	176	Cukup Baik
7	kepala sekolah memberi perhatian terhadap waktu kerja guru demi peningkatan prestasi guru	171	Cukup Baik
8	guru memperoleh penghargaan dari kepala sekolah sesuai kinerjanya	184	Cukup Baik
9	nasehat selalu diberikan kepala sekolah kepada guru demi tercapainya prestasi guru	176	Cukup Baik
10	guru selalu memperoleh ide-ide baru dari kepala sekolah	170	Cukup Baik
11	guru selalu terlibat dalam perencanaan instansi bersama kepala sekolah	185	Cukup Baik
12	guru selalu diarahkan kepala sekolah dalam menemukan berbagai ide baru demi kemajuan pembelajaran	181	Cukup Baik
Rata-rata		178,41	Cukup Baik

Dari tabel di atas, terlihat bahwa semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 178,41. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang dapat dikategorikan sebagai Cukup Baik. Artinya, Kepemimpinan Transformasional dianggap Cukup Baik, sehingga Visi dan Misi SMP Negeri 1 Sengkang dapat tercapai, meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya sehingga pencapaian belum sepenuhnya optimal. Dari 12 indikator yang diberikan, skor tertinggi adalah 238 pada pernyataan ke-4 dan 11, yang berbicara tentang keterlibatan Kepala sekolah mampu mendorong semangat bekerja guru, dan guru selalu terlibat dalam perencanaan instansi bersama kepala sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang memiliki dua aspek yang sangat mencolok.

Skor terendah terdapat pada pernyataan ke-10 dengan total skor 170, yang mengenai guru selalu memperoleh ide-ide baru dari kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mungkin perlu lebih memperhatikan aspek komunikasi dan kolaborasi dalam memperoleh ide-ide baru dari guru.

### Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Guru Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pelaksanaan suatu pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, mencerminkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam suatu organisasi. Dalam konteks penelitian ini, variabel kinerja diukur melalui 15 pernyataan. Dari 52

partisipan yang mengisi kuesioner, diperoleh jawaban yang memberikan gambaran tentang kinerja SMP Negeri 1 Sengkang.

**Tabel 2. Tanggapan Responden terkait Kinerja Guru**

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Guru menjalankan tugas mereka sesuai dengan sasaran yang ditetapkan	166	Cukup Tinggi
2	Tugas telah diselesaikan oleh guru dengan mematuhi standar	175	Cukup Tinggi
3	Guru memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas atau menciptakan kondisi yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan	179	Cukup Tinggi
4	Guru selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, sehingga tidak ada kesalahan yang terjadi	173	Cukup Tinggi
5	Guru telah memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam proses pengajaran	168	Cukup Tinggi
6	Guru memiliki kemampuan untuk memenuhi dan menghasilkan output sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi	173	Cukup Tinggi
7	Tugas selalu diselesaikan oleh guru dengan tepat waktu	167	Cukup Tinggi
8	Guru selalu tiba dengan tepat pada waktunya	172	Cukup Tinggi
9	Guru memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan prosedur kerja saat menyelesaikan tugas	169	Cukup Tinggi
10	Guru menyusun materi pembelajarannya secara individu	172	Cukup Tinggi
11	Guru dapat menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan dari rekan kerjanya	170	Cukup Tinggi
12	Guru memiliki sikap terbuka dan mampu menerima pendapat dari orang lain	173	Cukup Tinggi
13	Guru selalu menghargai rekan kerjanya dengan saling menghormati satu sama lain	168	Cukup Tinggi
14	Guru memiliki kemampuan untuk bekerja sama secara tim dalam mengeksekusi tugas-tugas yang didelegasikan oleh atasan	167	Cukup Tinggi
15	Guru secara aktif berbagi informasi mengenai pekerjaan kepada rekan kerja	172	Cukup Tinggi
Rata-rata		170,93	Cukup Tinggi

Dari tabel di atas, terlihat bahwa semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 197,27. Ini menunjukkan bahwa kinerja Guru SMP Negeri 1 Sengkang termasuk dalam kategori Cukup Tinggi. Artinya, jika kinerja guru tergolong Cukup Tinggi, maka Visi dan Misi SMP Negeri 1 Sengkang telah tercapai, namun belum sepenuhnya optimal karena ada faktor lain yang mempengaruhinya, sehingga masih tergolong Cukup Tinggi. Dari 15 indikator, skor tertinggi terdapat pada pertanyaan ketiga dengan skor 179, yang berisi pernyataan tentang Guru memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas atau menciptakan kondisi yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hasil ini mengindikasikan tingginya kompetensi guru dalam mengoptimalkan kualitas pembelajaran atau tugas yang diberikan kepada siswa.

Skor terendah ditemukan pada pernyataan keenam dengan total skor 166, yang berisi pernyataan tentang Guru menjalankan tugas mereka sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Skor rendah pada pernyataan ini bisa mengindikasikan bahwa ada aspek-aspek tertentu dalam pelaksanaan tugas guru yang perlu diperbaiki atau dioptimalkan.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana memberikan wawasan yang sangat berharga dalam memahami hubungan antara dua variabel. Dengan persamaan regresi yang dihasilkan, kita dapat

mengeksplorasi sejauh mana pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil analisis regresi linier sederhana juga memberikan informasi untuk menghitung interval kepercayaan dan interval prediksi, yang dapat memberikan batasan statistik untuk perkiraan nilai variabel terikat pada nilai tertentu dari variabel bebas. Melalui interpretasi keseluruhan hasil analisis regresi linier sederhana, peneliti atau analis dapat membuat kesimpulan tentang sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, mengukur keakuratan dan signifikansi model, serta memastikan bahwa asumsi-asumsi dasar regresi linier telah terpenuhi. Semua ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih informasional dan kontekstual berdasarkan hubungan statistik antara variabel yang diamati. Dengan menggunakan program SPSS Versi 25, hasil analisis menunjukkan hasil regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji regresi sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.212	8.363			3.852	.000
	KEPEMIMPINAN	.415	.202	.279	.2055	2.055	0.45

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: Hasil olah data SPSS 26 (2024)

Dari tabel di atas, kita dapat menarik beberapa penjelasan yang relevan terkait hasil analisis regresi sederhana. Pertama, nilai konstanta (a) pada persamaan regresi adalah 32,212. Konstanta ini mewakili nilai variabel terikat (Y) ketika variabel bebas (X) sama dengan nol. Dalam konteks ini, nilai 32,212 adalah titik potong sumbu Y pada grafik regresi. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (b) adalah 0,415. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan yang diharapkan dalam variabel terikat (Y) untuk setiap unit perubahan dalam variabel bebas (X). Dalam kasus ini, perubahan satu unit dalam nilai kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan perubahan sebesar 0,415 unit dalam variabel terikat.

Dengan menggunakan nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b), kita dapat menyusun persamaan regresi linier sederhana, yang dalam konteks ini menjadi:

$$Y = a + bx \tag{1}$$

$$Y = 32,212 + 0,415x \tag{2}$$

Persamaan ini memberikan model matematis yang memungkinkan kita untuk memprediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X). Dengan persamaan ini, kita dapat melakukan estimasi nilai variabel terikat yang mungkin terjadi untuk nilai tertentu dari variabel bebas. Dengan demikian, hasil analisis regresi memberikan pemahaman yang jelas tentang hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dan variabel terikat (Y), serta memungkinkan kita untuk membuat prediksi atau penilaian terhadap variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diberikan.

*Besse Herlina, dkk (Gaya Kepemimpinan Transformasional)*

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T

Uji t ini dirancang dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (Y) dalam konteks Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Dalam analisis ini, kita akan menggunakan angka beta atau koefisien standar sebagai alat pengukuran besarnya dampak.

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sengkang.

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sengkang

Dalam pengambilan keputusan, kita akan memeriksa nilai signifikansi (sig.) yang dihasilkan oleh uji statistik. Jika nilai signifikansi lebih besar dari batas probabilitas 0,05, maka kita akan menerima Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan menolak Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ). Artinya, kita tidak memiliki cukup bukti untuk menyatakan adanya pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari batas probabilitas 0,05, kita akan menolak Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan menerima Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Dengan demikian, hasil ini memberikan landasan bagi keputusan terkait pengaruh variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Dengan merujuk pada Tabel 3 (hasil uji regresi sederhana), dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hasil uji t yang signifikan pada variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. Nilai signifikansi yang ditemukan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja memiliki keberartian statistik. Selain itu, nilai t hitung yang mencapai 2,055 lebih besar daripada nilai t tabel yang sebesar 1,671. Hal ini menegaskan bahwa dampak positif dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja bersifat signifikan secara statistik.

### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, informasi. Tabel model summary memberikan ringkasan statistik yang mencakup nilai koefisien determinasi (R-squared). Koefisien determinasi mengindikasikan persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Semakin tinggi nilai R-squared, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dengan kata lain, semakin mendekati nilai 1, koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen secara efektif menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Oleh karena itu, melalui tabel model summary, kita dapat mengevaluasi sejauh mana model regresi mampu menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen secara keseluruhan.



Tabel 4. Hasil uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.059	5.49865
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional				

Melalui analisis data pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien R Square mencapai 0,78, yang setara dengan 78%. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa sebanyak 78% variasi dalam variabel dependen (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional). Sisanya, yaitu 22%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini

## Pembahasan

### *Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sengkang*

Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 178,41. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang dapat dikategorikan sebagai Cukup Baik. Artinya, Kepemimpinan Transformasional dianggap Cukup Baik, sehingga Visi dan Misi SMP Negeri 1 Sengkang dapat tercapai, meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya sehingga pencapaian belum sepenuhnya optimal. Dari 12 indikator yang diberikan, skor tertinggi adalah 238 pada pernyataan ke-4 dan 11, yang berbicara tentang keterlibatan Kepala sekolah mampu mendorong semangat bekerja guru, dan guru selalu terlibat dalam perencanaan instansi bersama kepala sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang memiliki dua aspek yang sangat mencolok.

Pertama, pada pernyataan ke-11, kepala sekolah dapat mendorong semangat bekerja guru melalui keterlibatan mereka dalam perencanaan instansi. Ini mencerminkan adanya kolaborasi dan partisipasi aktif antara kepala sekolah dan guru dalam merumuskan rencana-rencana institusional. Dengan demikian, keterlibatan ini memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan semangat kerja guru, yang dapat berdampak pada hasil yang baik bagi institusi. Sementara itu, pada pernyataan ke-4, kepala sekolah juga dinilai memiliki kemampuan untuk menciptakan semangat kerja guru. Walaupun skor pada aspek ini tidak mencapai tingkat tertinggi, namun hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat memberikan dorongan positif terhadap semangat kerja guru. Meskipun masih perlu ditingkatkan agar mencapai tingkat optimal, adanya kemampuan ini merupakan indikasi positif terhadap kepemimpinan transformasional di sekolah.

Secara keseluruhan, dua aspek ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Sengkang memberikan perhatian khusus pada keterlibatan aktif kepala sekolah dengan guru dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian visi serta misi institusi.

Skor terendah terdapat pada pernyataan ke-10 dengan total skor 170, yang mengenai guru selalu memperoleh ide-ide baru dari kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mungkin perlu lebih memperhatikan aspek komunikasi dan kolaborasi dalam memperoleh ide-ide baru dari guru. Dengan total skor 170 pada pernyataan ke-10, yang berbicara tentang guru selalu memperoleh ide-ide baru dari kepala sekolah, indikator ini menunjukkan bahwa ada potensi peningkatan dalam proses pertukaran ide dan gagasan antara kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Meskipun skor ini menempati posisi terendah, hal ini tidak mencerminkan bahwa kepala sekolah tidak memberikan ide-ide baru kepada guru. Namun, bisa jadi ada kebutuhan

untuk lebih meningkatkan saluran komunikasi dan memfasilitasi pertukaran ide secara lebih terstruktur dan efektif. Memperkuat kolaborasi dalam pertukaran ide antara kepala sekolah dan guru dapat menjadi langkah positif untuk membangun suasana kerja yang inovatif dan mendukung perkembangan profesional guru.

Sebagai upaya perbaikan, kepala sekolah dapat mengadakan forum atau pertemuan yang mendorong guru untuk berbagi ide-ide mereka, serta menciptakan mekanisme yang memungkinkan kepala sekolah mendengar dan merespons gagasan-gagasan kreatif dari staf pengajar. Dengan demikian, dapat diharapkan peningkatan dalam keterlibatan dan kontribusi ide-ide baru dari guru untuk mendukung tercapainya tujuan institusi.

Berdasarkan hasil analisis untuk kategori kinerja, terlihat bahwa semua pernyataan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 197,27. Ini menunjukkan bahwa kinerja Guru SMP Negeri 1 Sengkang termasuk dalam kategori Cukup Tinggi. Artinya, jika kinerja guru tergolong Cukup Tinggi, maka Visi dan Misi SMP Negeri 1 Sengkang telah tercapai, namun belum sepenuhnya optimal karena ada faktor lain yang mempengaruhinya, sehingga masih tergolong Cukup Tinggi. Dari 15 indikator, skor tertinggi terdapat pada pertanyaan ketiga dengan skor 179, yang berisi pernyataan tentang Guru memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas atau menciptakan kondisi yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hasil ini mengindikasikan tingginya kompetensi guru dalam mengoptimalkan kualitas pembelajaran atau tugas yang diberikan kepada siswa. Kemampuan guru untuk menciptakan kondisi yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan dapat memberikan dampak positif terhadap proses belajar mengajar dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan demikian, hal ini dapat menjadi faktor yang berkontribusi pada kinerja guru yang tergolong cukup tinggi, sebagaimana tercermin dari nilai skor tertinggi pada indikator tersebut.

Skor terendah ditemukan pada pernyataan keenam dengan total skor 166, yang berisi pernyataan tentang Guru menjalankan tugas mereka sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Skor rendah pada pernyataan ini bisa mengindikasikan bahwa ada aspek-aspek tertentu dalam pelaksanaan tugas guru yang perlu diperbaiki atau dioptimalkan. Mungkin ada tantangan atau kendala tertentu yang menghambat guru dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya skor pada pernyataan ini. Langkah-langkah perbaikan dan pelatihan dapat diimplementasikan untuk membantu guru agar lebih efektif dalam menjalankan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upaya perbaikan ini dapat mendukung peningkatan kinerja guru dan kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi SMP Negeri 1 Sengkang secara keseluruhan.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sengkang*

Melalui analisis regresi linier sederhana, didapatkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Tingkat signifikansi uji t yang mencapai 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut masih berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, mengindikasikan keberartian statistik. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,055 melebihi nilai t tabel 1,671, menegaskan kekuatan signifikansi tersebut. Hasil uji R Square menunjukkan bahwa sekitar 78% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional. Artinya, Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan dalam Kinerja sebanyak 78%. Temuan ini konsisten dengan pandangan yang diungkapkan oleh Suharto (Suherni, Zohriah, & Bachtiar, 2023) yang mendefinisikan Kepemimpinan Transformasional sebagai hubungan erat antara pemimpin dan bawahan,

*Besse Herlina, dkk (Gaya Kepemimpinan Transformasional)*

menciptakan ikatan emosional dan kedekatan yang unik. Bawahan merasa hormat, percaya pada pemimpin, dan termotivasi untuk bekerja melebihi yang seharusnya. Pendapat lain yang sejalan, seperti yang diungkapkan oleh Tania (2017) menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan bawahan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Gani (2020) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Pengaruh positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki kekuatan yang kuat dalam meningkatkan kinerja, sementara signifikansi menunjukkan bahwa perannya dalam pemecahan masalah dan peningkatan kinerja sangat penting. Dengan demikian, temuan ini menguatkan pandangan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi faktor yang berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Wote & Patalatu (2019)

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinilai baik dengan nilai rata-rata 178,41, mencerminkan dorongan dan keterlibatan yang memadai terhadap guru. Meskipun aspek keterlibatan dalam mendorong semangat bekerja dan perencanaan instansi dinilai tinggi, perlu diperhatikan komunikasi ide-ide baru antara kepala sekolah dan guru yang mendapatkan skor terendah, memerlukan peningkatan fasilitasi komunikasi dan kolaborasi. Analisis kinerja guru menunjukkan nilai rata-rata 170,93, mengindikasikan kinerja yang cukup tinggi. Meskipun guru memiliki kemampuan tinggi dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, perlu dioptimalkan aspek-aspek tertentu dalam pelaksanaan tugas, terutama terkait dengan menjalankan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Hasil analisis regresi linier sederhana mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, memperkuat kesimpulan bahwa peran kepemimpinan transformasional penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Sengkang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sengkang. Rekomendasi untuk peningkatan melibatkan penguatan komunikasi ide-ide baru antara kepala sekolah dan guru, serta peningkatan fasilitasi kolaborasi. Selain itu, pemahaman dan penerapan aspek-aspek tertentu dalam pelaksanaan tugas guru yang perlu dioptimalkan juga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil analisis ini dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan staf pengajar untuk mengimplementasikan langkah-langkah perbaikan yang lebih spesifik guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Sengkang.

### **Daftar Pustaka**

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1–16.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397–403.
- Ardiana, I., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 42–55.
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173.
- Besse Herlina, dkk (Gaya Kepemimpinan Transformasional)*

- 
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., ... Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12–22.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2021). Pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kompetensi dan implikasinya kepada kinerja pegawai biro kesekretariatan pimpinan dewan perwakilan rakyat republik Indonesia tahun 2018. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 91–127.
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294.
- Melly Dewayanti, D. A. Y. U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Nilai Etika Perusahaan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR.
- Mutiah A, N. (2021). Pengaruh Organizational Factors dan Employee Engagement terhadap Kinerja Dokter RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan= The Effect of Organizational Factors and Employee Engagement on the Performance of Doctors in Haji, South Sulawesi Province. Universitas Hasanuddin.
- Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Mubarakah Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 1(1), 22–28.
- Pantow, J. T., & Waleleng, G. J. (2017). Pola komunikasi pemimpin organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota di LPM (lembaga pers mahasiswa) inovasi UNSRAT. *Acta Diurna Komunikasi*, 6(1).
- Pradana, M. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang). Brawijaya University.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Manajemen Besse Herlina, dkk (Gaya Kepemimpinan Transformasional)*

---

*Magistra*, 1(1).

- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.
- Sugiyono, M. (2013). Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Suherni, E. S., Zohriah, A., & Bachtiar, M. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 6(1), 2515–2522.
- Suwarno, S., Aprianto, R., & Suberthi, M. (2020). Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 165–176.
- Tambunanni, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil Medan I.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461.