

Jurnal SERAMBI ILMU



Journal of Scientific Information and Educational Creativity

VOLUME 23

NOMOR 1

EDISI MARET 2022

Contents

- Socio-Economic Impact Of Integrated Pest Management Field School Implementation On Coffee Farmers In Panditan Village
Muqtafiah, Luchman Hakim, Aminudin Afandhi 1-11
- The Correlation Between Students' Formal Thinking Skills And The Capability To Solve Chemistry Olympiad Problems
Said Ali Akbar, Muhammad Hasan, Syahril 12-23
- Duties and Functions of the Bone Resort Police in Overcoming Narcotics Abuse as a Rescue Effort Bone's Young Generation
Mukhawas Rasyid, Faisal, Sutri Helfianti, Muhammad Ridhwan, Gunawan, T. Makmur 24-35
- High Order Thinking Skills (HOTS) Of Ibtidaiyah Madrasah Teacher Education Program (PGMI) Study Program Students During **The Covid-19 Pandemic**
Siti Sarah 36-47
- Effects Of Youtube Tutorial On Mental Computation Competency Of Pre-Service Teachers
Zulkifli, Yuhasriati, Nida Jarmita, Zaid Zainal, Jasmaniah, Samsul Bahri 48-58
- Analisis Penggunaan Bentuk Deiksis Dalam Novel Api Tauhid Karya Habiburrahman El Shirazy
Emilda, Masithah Mahsa, Siti Husnul Khairani 59-77
- Model Concept Attainment To Enriching Students' Vocabulary Mastery By Using Integrated Reading Book As A Learning Media During The Covid-19 Pandemic
Wawat Srinawati, Meita Lesmiaty Khasyar 78-89
- Improving Mathematical Reasoning Ability Students Through Strategy Learning Genius
Rifaatul Mahmuzah, Muhamad Saleh, Rahmawati, Kairul Asri, Nur Ainun, 90-99
- Penetapan Kadar Pengawet Natrium Benzoat pada Mayonaise Kemasan Secara Spektrofotometri UV-Vis sebagai Upaya Peningkatan Pengalaman Praktek Mahasiswa Mata Kuliah Kimia Dasar
Lidyawati, Muhammad Nazar, Fadli Syahputra 100-112
- Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru
Anwar, Yenni Agustina, Ahmad Yani 113-130

Diterbitkan Oleh
FKIP Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

Jurnal
Serambi Ilmu

Volume 23

Nomor 1

Hal.
1 - 130

Banda Aceh
Maret 2022



Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

¹Anwar, ²Yenni Agustina, ³Ahmad Yani

¹Anwar adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indoneisa
Email : anwarc4@gmail.com

²Yenni Agustina adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indoneisa

Email : yenniagustina.1988@gmail.com

³Ahmad Yani adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indoneisa

Email : ahmadyaniadyi3542@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Guru, untuk mengetahui Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, untuk mengetahui tingkat Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh dengan jumlah guru sebanyak 28 orang, Sedangkan pengambilan sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada di SMP Negeri 13 Banda Aceh yang berjumlah 28 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, dokumentasi dan Angket/Kousionernya penelitian. Sedangkan Angket/Kousionernya berbentuk skala *likert*. Untuk menganalisis data digunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kinerja guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh sangat baik, (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru, hal ini sesuai dengan hasil uji t, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-6,467 > -2,051$), (3) Tingkat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru adalah cukup kuat.

Kata kunci: *kepemimpinan, transformasional, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat dicontoh perilaku dan tindakannya. Pemimpin menjadi *transenter* atau *intertainment* di dalam pendidikan. Jadi segala tindakan dari pemimpin atau kepala sekolah harus dapat dipertanggungjawabkan, karena kepala sekolahlah yang menjadi contoh utama di sekolah. Kepala sekolah harus dapat menjadi orang yang terdepan, tauladan dan segala perilakunya yang positif dapat ditiru oleh bawahan serta lingkungan kerja.

Menurut Daryanto (2013:80) Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk: a) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, b) Meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan, c) Mempertinggi budi pekerti, d) Memperkuat kepribadian.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal untuk mencapai tujuan pendidikan, dia harus menerapkan kepemimpinannya dengan baik. Karena kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dana, dan faktor-faktor keorganisasian. Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasional kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai.

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah. Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi organisasi. Seorang transformasional adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif bagi setiap orang.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja yang dimaksud diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, serta pekerjaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru memiliki tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh dari kependidikan.

SMP Negeri 13 Banda Aceh merupakan lembaga pendidikan negeri yang terakreditasi B. Lembaga pendidikan negeri yang berdiri sejak tahun 1984 ini mampu mengelola sekolahnya dan menghasilkan lulusan peserta didik yang lulus 100% selama beberapa tahun ini. Juga dapat memberikan kepercayaan pada masyarakat untuk memasukkan anak-anak mereka di lembaga tersebut. Kepala sekolah SMP Negeri 13 Banda Aceh selalu memotivasi guru-guru dan staf dan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil pekerjaan, dan mendorong mereka lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan sendiri untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah SMP Negeri 13 Banda Aceh merupakan orang yang idealis, Kepala Sekolah menerapkan kedisiplinan yang harus dijalankan oleh guru, staff dan juga siswa. Kepala Sekolah memiliki prinsip kedisiplinan yang bisa memotivasi, yaitu disiplin waktu dan disiplin berpakaian. Dengan dua kedisiplinan tersebut kepala sekolah dapat menggerakkan organisasi yang dipimpinnya serta menciptakan perubahan-perubahan yang mengarah kepada sekolah yang kuat dan unggul, tentunya hal itu bisa dibuktikan dengan banyaknya penghargaan yang diperoleh SMP Negeri 13 Banda Aceh dari lomba-lomba yang diikutinya.

Kepala sekolah SMP Negeri 13 Banda Aceh dalam memberikan arahan dan petunjuk selalu menggunakan kata-kata yang dapat membangkitkan semangat para guru dan stafnya, serta melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama karena kepala sekolah SMP Negeri 13 Banda Aceh memiliki prinsip bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi merupakan tanggung jawab bersama sehingga apa yang dikerjakan akan lebih baik jika dapat dilakukan secara bersama-sama dan dengan kerjasama yang baik. Selain itu, hal yang paling terlihat pada Kepala Sekolah SMP Negeri 13 Banda Aceh adalah pendekatan personal yang dilakukan kepala sekolah. Kepala Sekolah selalu membaur dengan guru dan pegawai. SMP Negeri 13 Banda Aceh turut mengembangkan bakat dan minat siswa di semua bidang, baik bidang akademik maupun non akademik. Hal itu tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai pemimpin Pendidikan.

Salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan mengikutsertakan guru-guru dalam lokakarya, dan pelatihan-pelatihan lainnya yang berfungsi untuk menambah wawasan bagi guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan dalam peningkatan mengajar yang profesional. Kepala sekolah SMP Negeri 13 Banda Aceh memiliki prinsip yang teguh sehingga kegiatan-kegiatan yang dirasa positif dan masih layak tetap dipertahankan dan dilaksanakan, seperti kegiatan tadarus yang dilakukan secara rutin setiap hari dan program kerohanian yang diadakan secara rutin setiap Jum'at.

Indikator kepemimpinan transformasional

Menurut Nurtjahjono (2016:39), ada 4 (empat) indikator yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Pengaruh ideal (*Idealized influence*)
Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Motivasi inspirasional (*Individualized consideration*)
Meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Stimulasi intelektual (*Inspirational motivation*)
Meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Pertimbangan individual (*Intellectual stimulation*)
Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Northouse (dalam Supardi, 2013:67), memberikan beberapa tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

1. Berdayakan seluruh bawahan untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi
2. Berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani yang didasari nilai yang tinggi
3. Dengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerja sama
4. Ciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi
5. Bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan
6. Menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk berkontribusi terhadap organisasi.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang baik harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (Uray Iskandar, 2013:10).

Menurut A. Dedi Nopembri (2015:9) ada beberapa fungsi Kepala Sekolah, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*)
Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya merupakan refleksi dari keberhasilan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Sebagai kekuatan sentral yang menjadi penggerak kehidupan sekolah, kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada para guru, staf dan peserta didik.
- b. Kepala Sekolah sebagai Profesi (*Motivator*)
Sebagai motivator Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat waktu memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya yang dapat di timbulkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja disiplin dan dorongan.
- c. Kepala Sekolah sebagai Mengawasi (*Supervisor*)
Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka kepala sekolah tersebut memiliki kegemaran yang sama yaitu meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Kepala sekolah tersebut dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan.
- d. Kepala Sekolah sebagai Pengelola (*Manejer*)
Manajemen pendidikan merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
- e. Kepala Sekolah sebagai (*Administrator*)
Sebagai administrator tugas kepala sekolah erat hubungannya dengan berbagai aktivitas administrasi sekolah, baik secara fungsional maupun substansial. Kegiatan administrasi yang dimaksud meliputi pencatatan dan penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola kurikulum, mengelola administrasi kearsipan dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien, untuk menunjang produktivitas sekolah. Dalam berbagai kegiatan administrasi sekolah, maka pembuatan perencanaan mutlak di perlukan. Perencanaan yang akan dibuat oleh kepala sekolah tergantung oleh banyak faktor seperti, banyaknya SDM yang dimiliki, dana yang tersedia dan jangka waktu untuk melaksanakan rencana yang telah di buat. Tugas-tugas ini harus dilakukan secara logis dan sistematis, yang semuanya memeros pada kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran demi peningkatan mutu kelulusan, dengan indikator antara lain peningkatan nilai siswa dan akses mudah melanjutkan studi.

Menurut Akhmad Said (2018:260-261) secara umum peranan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pejabat formal

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti; latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

b. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Pendidik seperti diketahui adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, ia harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai yaitu mental, moral, fisik, dan artistik.

c. Kepala Sekolah Sebagai Staff

Disamping peranannya sebagai pejabat formal yang mempunyai kewenangan dalam pengambilan keputusan dan memberikan intruksi atau perintah, kepala sekolah berperan pula sebagai seorang staf. Karena keberadaan kepala sekolah di dalam lingkungan organisasi yang lebih luas atau di luar sekolah berada di bawah kepemimpinan pejabat lain, baik langsung maupun tidak langsung, yang berperan sebagai atasan kepala sekolah.

Kinerja Guru

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 suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013:53).

Kinerja guru di sekolah (kelas) merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan, yaitu mengajar. Kinerja bertalian erat dengan apa yang guru lakukan didalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Jadi, yang dimaksud dengan Kinerja guru adalah perilaku yang terkait dengan aktivitas mengajar yang dijalankan oleh seorang guru di dalam kelas. Kesungguhan dan kontribusi maksimal guru-guru di dalam melaksanakan tugas akan terlihat dengan sangat jelas pada prestasi belajar para siswa (Basilius Redan Werang, 2014:33).

Menurut Maris dkk dalam (*Jurnal Administrasi Pendidikan*: 2016:23) "kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sebagai seorang guru yang berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran wajib memiliki kompetensi guru untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

“Kinerja Guru menurut Martinis Yamin dkk (dalam Uray Iskandar, 2013:10) adalah merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada”. “Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga oleh perilaku dalam bekerja (Supardi,2013:54)”. “Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesiona (Supardi, 2013:55)”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, Supardi (2013:126) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

a. Faktor Internal Kerja Guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, keperibadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

b. Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana-prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Selain faktor-faktor di atas, menurut Ondi dan Aris (dalam Warih Anggi Pratiwi dkk, 2021:1744) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian dan dedikasi yaitu kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

b. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi yaitu profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.

c. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar yaitu guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada anak, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan anak, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kemampuan mengajar guru harus sesuai dengan tuntutan standar tugas agar memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai baik hasil akademik, sikap, keterampilan peserta didik dan perubahan pola kerja.

d. Komunikasi

Komunikasi yaitu dalam pelaksanaan tugasnya, guru perlu memperhatikan komunikasi dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan guru dengan orangtua siswa. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan komunikasi yang sehat antara komponen sekolah.

e. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan dengan masyarakat yaitu sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan. Sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

g. Kesejahteraan

Kesejahteraan, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

h. Iklim kerja sekolah

Iklim kerja Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk suatu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Supervisi Kepala Sekolah Kepada Guru

“Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran” (Mulyasa, 2011:252).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi proses pembinaan secara profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Menurut N. A. Ametembun (dalam Yoserizal Bermawi & Tati Fauziah, 2015:18) “Supervisi pendidikan adalah pembinaan berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya”.

“Supervisi kepala sekolah merupakan hal yang penting dalam penciptaan situasi dan kondisi sosial yang dapat merangsang dan menumbuhkembangkan semangat mengajar yang bermutu” (Rismawan 2015:126).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto “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/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif adalah menggambarkan sifat suatu yang berlangsung dan memeriksa sebab-sebab suatu gejala tertentu dengan data yang dapat dihitung atau dinyatakan dengan angka-angka.

Populasi dan Sampel

Menurut Kriyantono (dalam Febi Trafena Talika, 2016:4) “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh periset untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh dengan jumlah guru sebanyak 28 orang.

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2014: 4). Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh yang berjumlah 28 orang. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka semua populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati setiap kejadian yang sedang terjadi/berlangsung. Menurut Johni Dimyati (2013:99) “Observasi terstruktur merupakan observasi yang telah disusun dan direncanakan secara baik, yang mengenai tentang apa yang akan diamati kapan akan dilaksanakannya, dimana lokasi dan siapa subjek yang akan diamati”. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek dan data-data yang ada di lokasi penelitian.

2. Dokumentasi

Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi akan mengurangi biaya, waktu, serta tenaga lebih efisien. Dokumentasi adalah proses pengambilan/pengumpulan data melalui dokumen-dokumen.

Menurut (soebardhy, dkk, 2020:128) menjelaskan bahwa “Melakukan penelitian dengan cara menggunakan cara dokumentasi agar lebih mudah mendapatkan data yang murni dari subjek yang diteliti, sehingga tidak terjadi kecurangan atau manipulasi data”.

3. Angket (kuesioner)

Menurut Arikunto (2011:102) “Angket (kuesioner) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna”. Angket ini ditunjukkan kepada guru yang menjadi sampel dalam penelitian terkait tentang Hubungan antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh.

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur, yakni daftar pertanyaan sudah disediakan jawabannya, sehingga responden cukup memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan keadaan dirinya. “Metode kuesioner yang digunakan dengan menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2014:93).

Adapun Skala Pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Skor
Tidak Pernah (TP)	1
Jarang (JR)	2
Kadang-kadang (KD)	3
Sering (SR)	4
Selalu (SL)	5

Untuk menentukan kinerja guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh, digunakan nilai rata-rata dari masing-masing jawaban responden dapat dikelompokkan kedalam kelas interval. Menurut Dajan (dalam Shalsalina Br Sembiring, 2021:20) interval merupakan kisaran jawaban responden yang diperoleh melalaui selisih nilai maksimal dengan minimal dibanding dengan jumlah kelas yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}} \times 100\%$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} \times 100\%$$

Dengan demikian diperoleh tingkat kategori jumlah kelas yaitu: 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik, 1,80 – 2,59 = Tidak Baik, 2,60 – 3,39 = Cukup Baik, 3,40 – 4,19 = Baik, 4,20 – 5,0 = Sangat Baik

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik koefisien korelasi. Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini.

Analisis ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, adapun jalan analisisnya adalah melalui pengolahan yang akan mencari hubungan data variabel X dengan variabel Y. Adapun langkah-langkahnya menurut Sugiyono (2011:228) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan: r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y, xy: Perkalian antara x dan y, x: Variabel Hubungan antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, y : Variabel kinerja guru, $\sum$: Sigma (jumlah)

Adapun kriteria hubungan antara korelasi variabel X dan variabel Y dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kriteria yaitu:

Tabel 3.2 Kriteria Nilai Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai r	Tingkat Korelasi
81 – 100	Sangat Tinggi
61 – 80	Tinggi
41 – 60	Cukup
21 – 40	Rendah
0 – 20	Sangat Rendah

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji distribusi t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan: t = Nilai t hitung, r = Koefisien korelasi dan n = Banyaknya sampel

Selanjutnya nilai t hitung di atas dibandingkan dengan nilai dari table distribusi t (t tabel). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Menolak H_0 Menerima H_a

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Menerima H_0 Menolak H_a

Dimana H_a kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru, sedangkan H_0 kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki hubungan dengan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan olahan data maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut. Sebagaimana terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1

Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Item	Jawaban	Mean	Kategori
------	---------	------	----------

	TP		JR		KD		SR		SL			
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
X.1	0	0	0	0	1	3,6	1	3,6	26	92,9	4,89	Sangat Baik
X.2	0	0	0	0	1	3,6	3	10,7	24	85,7	4,82	Sangat Baik
X.3	0	0	0	0	0	0	20	71,4	8	28,6	4,28	Sangat Baik
X.4	0	0	0	0	0	0	15	53,6	13	46,4	4,46	Sangat Baik
X.5	0	0	1	3,6	6	21,4	15	53,6	6	21,4	3,92	Baik
X.6	0	0	0	0	2	7,1	6	21,4	20	71,4	4,64	Sangat Baik
X.7	0	0	0	0	0	0	1	3,6	27	96,4	4,96	Sangat Baik
X.8	0	0	4	14,3	10	35,7	11	39,3	3	10,7	3,46	Baik
X.9	0	0	1	3,6	0	0	14	50,0	13	46,4	4,39	Sangat Baik
X.10	0	0	0	0	0	0	17	60,7	11	39,3	4,39	Sangat Baik
X.11	0	0	0	0	0	0	21	75,0	7	25,0	4,25	Sangat Baik
X.12	0	0	0	0	1	3,5	17	60,7	10	35,7	4,32	Sangat Baik
X.13	0	0	0	0	4	14,3	19	67,9	5	17,9	4,03	Baik
X.14	0	0	0	0	1	3,6	18	64,3	9	32,1	4,28	Sangat Baik
X.15	0	0	0	0	0	0	9	32,1	19	67,9	4,67	Sangat Baik
X.16	0	0	0	0	2	7,1	14	50,0	12	42,9	4,35	Sangat Baik
X.17	0	0	0	0	1	3,6	15	53,6	12	42,9	4,39	Sangat Baik
X.18	0	0	0	0	3	10,7	19	67,9	6	21,4	4,10	Baik
X.19	0	0	1	3,6	4	14,3	15	53,6	8	28,6	4,07	Baik
X.20	0	0	1	3,6	6	21,4	12	42,9	9	32,1	4,03	Baik
X.21	0	0	0	0	2	7,1	17	60,7	9	32,1	4,25	Sangat Baik
X.22	0	0	0	0	1	3,6	11	39,3	16	57,1	4,53	Sangat Baik
Skor nilai rata-rata variabel Kepemimpinan											4,34	Sangat Baik

Berdasarkan tabel jawaban responden Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebesar 4,34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 13 Banda Aceh adalah **Sangat Baik**.

Tabel 2
Jawaban Responden Kinerja Guru

Item	Jawaban										Mean	Kategori
	TP		JR		KD		SR		SL			
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
Y.1	0	0	0	0	0	0	1	3,6	27	96,4	4,96	Sangat Baik
Y.2	0	0	0	0	0	0	2	7,1	26	92,9	4,92	Sangat Baik
Y.3	0	0	0	0	0	0	3	10,7	25	89,3	4,89	Sangat Baik

Y.4	0	0	0	0	0	0	1	3,6	27	96,4	4,96	Sangat Baik
Y.5	0	0	0	0	0	0	4	14,3	24	85,7	4,85	Sangat Baik
Y.6	0	0	0	0	1	3,6	14	50,0	13	46,4	4,42	Sangat Baik
Y.7	0	0	0	0	0	0	12	42,9	16	57,1	4,57	Sangat Baik
Y.8	0	0	0	0	1	3,6	12	42,9	15	53,6	4,50	Sangat Baik
Y.9	0	0	0	0	1	3,6	12	42,9	15	53,6	4,50	Sangat Baik
Y.10	0	0	0	0	0	0	12	46,4	15	53,6	4,53	Sangat Baik
Y.11	0	0	0	0	1	3,6	19	67,9	8	28,6	4,25	Sangat Baik
Y.12	0	0	0	0	0	0	9	32,1	19	67,9	4,67	Sangat Baik
Y.13	0	0	0	0	1	3,6	14	50,0	13	46,4	4,42	Sangat Baik
Y.14	0	0	0	0	9	32,1	13	46,4	6	21,4	3,89	Baik
Y.15	0	0	0	0	0	0	18	64,3	10	35,7	4,35	Sangat Baik
Y.16	0	0	0	0	1	3,6	15	53,6	12	42,9	4,39	Sangat Baik
Y.17	0	0	0	0	0	0	7	25,0	21	75,0	4,75	Sangat Baik
Y.18	0	0	0	0	0	0	9	32,1	19	67,9	4,67	Sangat Baik
Y.19	0	0	0	0	0	0	7	25,0	21	75,0	4,75	Sangat Baik
Y.20	0	0	0	0	2	7,1	13	46,4	13	46,6	4,39	Sangat Baik
Y.21	0	0	0	0	2	7,1	14	50,0	12	42,9	4,35	Sangat Baik
Y.22	0	0	0	0	1	3,6	17	60,7	10	35,7	4,28	Sangat Baik
Y.23	0	0	3	10,8	9	32,1	13	46,4	3	10,7	3,57	Baik
Skor nilai rata-rata variabel Kinerja Guru											4,52	Sangat Baik

Berdasarkan tabel jawaban responden Kinerja Guru di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Guru diperoleh sebesar 4,52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh adalah **Sangat Baik**.

Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *pearson*. Dimana uji korelasi Pearson berguna untuk melihat hubungan antara 2 variabel yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Hasil uji korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

	Kepemimpinan	Kinerja Guru
Kepemimpinan	1	0,569
Kinerja Guru	0,569	1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru adalah sebesar 0,569. Sehingga kekuatan hubungan antara kedua variabel berada pada kategori cukup. Apabila Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah mengalami peningkatan maka Kinerja Guru juga akan mengalami Peningkatan. Namun jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah mengalami penurunan maka Kinerja Guru juga akan mengalami Penurunan.

Uji t berguna untuk melihat ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Hasil Uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Variabel	T	Df	Sig
Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru	-6,467	27	0,000

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh bertanda negatif yaitu sebesar -6,467. Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka keputusan yang dapat diambil adalah menolak H_0 . Hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-6,467 > -2,051$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 28 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner terstruktur yang terdiri dari 5 alternatif pilihan jawaban yakni TP (tidak pernah), JR (jarang), KD (kadang-kadang), SR (sering), dan SL (selalu). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi dan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 24 orang (85,7%) dengan rentang umur responden terbanyak adalah 51 – 60 tahun sebesar 11 orang (39,3%) dan tamatan pendidikan terakhir responden adalah S1 sebesar 24 orang (85,7%). Pada kualifikasi pekerjaan sebagai guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh, 25 responden (89,3%) adalah seorang PNS dengan golongan terbanyak adalah IV/b yaitu sebanyak 7 orang (25,0%) namun hanya 24 orang (85,7%) diantaranya yang memiliki sertifikat sedangkan 4 lainnya (14,3%) tidak memiliki sertifikat.

Berdasarkan hasil analisis inferensia menggunakan uji korelasi *Pearson*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,569. Hal ini mengidentifikasi bahwa kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru berada pada kategori cukup. artinya kepemimpinan kepala sekolah cukup kuat mempengaruhi kinerja guru baik secara positif maupun negatif. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan dapat meningkatkan kemampuan dan mendorong kinerja guru untuk bekerja lebih baik. Namun apabila kepemimpinan kepala sekolah buruk maka

akan menurunkan semangat guru untuk bekerja secara profesional. Sehingga jika hal ini terjadi maka akan berdampak bagi siswa SMP Negeri 13 Banda Aceh dari segi pembelajaran maupun tingkah laku siswa.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kania (2018) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Partisipasi Guru MGMP Dengan Kinerja Guru Matematika”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,432, sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru berada pada kategori positif sedang.

Hasil ini juga didukung dengan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t yang diperoleh hasil sebesar -6,467. Nilai uji t tersebut bertanda negatif, dimana H_0 akan ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memiliki hubungan dengan Kinerja Guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kania (2018) yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,034 dengan signifikansi sebesar 5% maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru Matematika di SMP Negeri Kota Palembang.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan alpha sebesar 5% dan t_{hitung} sebesar 4,275 maka semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk sebaliknya yaitu jika gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Menurut Suharto (dalam Aswar Anwar, 2018:58-59) ada empat strategi yang dapat dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) di Sekolah diantaranya sebagai berikut:

a) Peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan (*off the job training*). Guru dilatih secara individual maupun dalam kelompok untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terbaik dengan menghentikan kegiatan mengajar. Kegiatan pelatihan seperti ini memiliki keunggulan karena guru lebih konsentrasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Namun demikian kegiatan seperti ini tidak dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lama dan terlalu sering. Semakin sering pelatihan seperti ini dilakukan, semakin meningkat dampak kontra produktifnya terhadap efektivitas belajar siswa.

b) Pelatihan dalam pelaksanaan tugas atau *on the job training*. Model ini dikenal dengan istilah magang bagi guru baru untuk mengikuti guru-guru yang sudah dinilai baik sehingga guru baru dapat belajar dari seniornya. Pemagang dapat dilakukan pada ruang lingkup suatu sekolah atau pada sekolah lain yang memiliki mutu yang lebih baik.

c) Pelatihan *Lesson Studi*. Kegiatan pada prinsipnya merupakan bentuk kolaborasi guru memperbaiki kinerja mengajarnya dengan berkonsentrasi pada studi

tentang dampak positif guru terhadap kinerja belajar siswa dalam kelas. Kelompok guru yang melakukan studi ini pada dasarnya merupakan proses kolaborasi dalam pembelajaran. Siswa dipacu untuk menunjukkan prestasinya, namun di sisi lain guru juga melaksanakan proses belajar untuk memperbaiki pelaksanaan tugasnya.

d) Melakukan perbaikan melalui kegiatan penelitian tindak kelas (PTK). Kegiatan ini dilakukan guru dalam kelas dalam proses pembelajaran PTK dapat dilakukan sendiri dalam pelaksanaan tugas, melakukan penilaian proses maupun hasil untuk mendapatkan data mengenai prestasi maupun kendala yang siswa hadapi serta menentukan solusi perbaikan. Karena perlu ada solusi perbaikan, maka PTK sebaiknya dilakukan melalui beberapa putaran atau siklus sampai guru mencapai prestasi kinerja yang diharapkannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru di SMP Negeri 13 Banda Aceh termasuk kategori sangat baik. Ini berarti bahwa guru sudah memiliki kinerja yang tinggi pada aspek kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Kinerja guru yang tinggi ini berimplikasi pada mutu pembelajaran dan akhirnya bermuara pada peningkatan prestasi belajar peserta didik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini terbukti dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang diperoleh hasil sebesar -6,467. Nilai uji t tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($-6,467 > -2,051$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memiliki hubungan dengan Kinerja Guru.
3. Tingkat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru adalah cukup kuat. Hal ini sesuai dengan hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,569.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Nasution, Irwan. 2013. Administrasi Pendidikan, Medan: Perdana Publishing.
- Anwar, A. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 AwangPone Kabupaten Bone*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Alauddin: Makassar. Hal 58-59.
- Ariesta, Mega. (2017). "Strategi Sosial Ekonomi Janda Sebagai Orang Tua Tunggal (Studi Kasus: Kampung Panyarang Desa Ciburayut Kecamatan Bogor)". Dalam

- Skripsi* Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Bermawi, Y., & Fauziah, T. (2015). Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Nasional Guru. *Jurnal Pesona Dasar*, 1(4).
 - Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta:Reneka Cipta, 2013), hal. 80
 - Dimiyati,J.(2013). *Metodologi penelitian pendidikan dan aplikasinya pada pendidikan anak usia dini (PAUD)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
 - Hendrawati, A., & Prasojo, L. D. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah terhadap prestasi belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 141-157.
 - Hidayani, H. 2018. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Medan.
 -, 2021, Jabatan dan Sproritualitas Kekuasaan <https://www.republika.co.id/berita/p3vtz2396/jabatan-dan-spiritualitas-kekuasaan> diakses pada 29 September 2021 pukul 17:05.
 - Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1).
 - Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2).
 - Masithoh, D.D, & Zhafiri, A. E. A. 2020. *Program Perbaikan dan Pengayaan*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
 - Mesiono. 2015. Manajemen Dan organisasi. Medan : Citapustaka Media Perintis. hal. 57-62.
 - Mulyasa. 2011. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
 - Nopembri, A. D. (2015). Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 9(3).
 - Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
 - Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 164-171.
 - Permadani, D. R., Maisyaroh, M., & Mustiningsih, M. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembuatan Keputusan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 320-326.
 - Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 17411753.
 - Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (*Professional Development Of Teachers In Improving*

The Performance Of Teacher). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93-101.

- Rismawan, Edi. (2015). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XXII No. 1.
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 257-273.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2015). Pengaruh Orientasi Hubungan dan Orientasi Tugas dalam Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha. *None*.
- Sitisyarah, K. 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Partisipasi Guru MGMP Dengan Kinerja Guru Matematika. Tesis. Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Soebardhy, Samani ,M., & Ibrahim, M. (2020). *Kapita Selekta Metodologi Penelitian*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Solichin, M. 2017. Analisis Daya Beda Soal, Taraf Kesukaran, Validitas Butir Tes, Interpretasi Hasil Tes dan Validitas Ramalan dalam Evaluasi Pendidikan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 2(2), 192-213.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 93.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Cetakan ke-19. Hlm. 228
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20 Bandung : CV. Alfabeta.
- Supardi, Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya), Cet. I; Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Talika, F. T. (2016). Manfaat Internet Sebagai Media Komunikasi Bagi Remaja Di Desa Air Mangga Kecamatan Laiwui Kabupaten Halmahera Selatan. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(1).
- Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: Rajagrafindo Persada . hal. 5.
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 33(1).
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.hal. 281.
- Zazin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan (Teori dan Aplikasi)*, Cet. I; Jogjakarta : Ar- Ruzz Media, 2011.
- Zulkarnain, W, *Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara).