

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

SKRIPSI



Oleh :

HAIZATUL ULA

NIM. 206200097

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TRABIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2024**

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

SKRIPSI

Diajukan
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

HAIZATUL ULA

NIM. 206200097

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TRABIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2024**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Haizatul Ula
NIM : 206200097
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 10 Mei 2024

Dosen Pembimbing,

Dr. ATHOK FUADI M.Pd.

NIP. 1976110620006041004

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Ponorogo

Dr. ATHOK FUADI M.Pd.
NIP. 1976110620006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama:
Nama : Haizatul Ula
NIM : 206200097
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan
Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan
Ponorogo

telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 14 Juni 2024

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 19 Juni 2024

Ponorogo, 19 Juni 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo


Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.
NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Dr. Athok Fuadi, M.Pd
Penguji 1 : Dr. Muhammad Ghafar, M.Pd.I
Penguji 2 : Panggih Wahyu Nugroho, M.Pd.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya bertandatangan dibawah ini:

Nama : Haizatul Ula
NIM : 206200097
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan
Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan
Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiasi atau sadura dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 10 Mei 2024
Yang membuat pernyataan



Haizatul Ula
NIM. 206200097

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

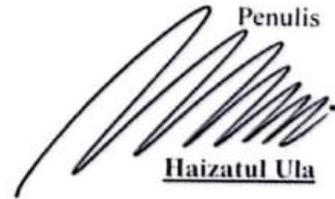
Nama : Haizatul Ula
NIM : 206200097
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Sekolah dan
Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan
Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat, agar dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Ponorogo, 10 Mei 2024

Penulis



Haizatul Ula

206200097

ABSTRAK

Ula, Haizatul. 2024. *Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.* **Skirpsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

Kata Kunci: Transformasional Leadership, Komitmen, Kinerja Guru

Sebagai pemegang kebijakan utama dalam lembaga pendidikan, Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan proses pendidikan berjalan lancar. Tugasnya sangat penting bagi semua pihak terkait, termasuk pendidik, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat. Harapan mereka adalah agar kepala sekolah dapat mengemban tugasnya dengan efektif untuk mewujudkan visi dan misi sekolah demi kemajuan bersama. Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan sekolahnya tercermin dari semakin meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu faktor efektif, melalui peningkatan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar, peningkatan efektivitas kegiatan profesional guru, dan peningkatan kinerja guru dan peningkatan hasil belajar siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh transformasional leadership kepala madrasah di MA AL-Islam Joresan Ponorogo. (2) Adakah pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo. (3) Adakah pengaruh transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel 53 responden Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel secara bersama-sama.

Hasil pengujian menunjukkan 1.) adanya pengaruh signifikan Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, dengan nilai R Square sebesar 62%. 2.) Terdapat pengaruh signifikan Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, dengan nilai R Square mencapai 77,9%. 3.) Transformasional Leadership dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, dengan nilai R Square sebesar 78,5%.

ABSTRACT

Ula, Haizatul. 2024. The Influence of Transformational Leadership of Madrasah Heads and Commitment on Teacher Performance at MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Skirpsi. Islamic Education Management Department, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Ponorogo State Islamic Institute. Advisor Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

Keywords: Transformational Leadership, Commitment, Teacher Performance

As the main policy holder in an educational institution, the Madrasah Head has a big responsibility in ensuring the education process runs smoothly. Its duties are very important for all related parties, including educators, students, administrative staff, government and society. Their hope is that the school principal can carry out his duties effectively to realize the school's vision and mission for mutual progress. The success of school principals in running their schools is reflected in the increasing awareness of teachers to improve their performance as an effective factor, through increasing teachers' skills in carrying out teaching tasks, increasing the effectiveness of teachers' professional activities, and increasing teacher performance and improving student learning outcomes.

This research aims to determine (1) The influence of transformational leadership of madrasa heads at MA AL-Islam Joresan Ponorogo. (2) Is there an influence of commitment on teacher performance at MA AL-Islam Joresan Ponorogo. (3) Is there a transformational influence of madrasa head leadership and commitment on teacher performance at MA AL-Islam Joresan Ponorogo.

The research method used was quantitative using a sample of 53 teacher respondents at MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Data collection was carried out through a questionnaire using a Likert scale. Data analysis uses multiple linear regression to evaluate the influence of variables together.

The test results show 1.) there is a significant influence of Transformational Leadership of Madrasah Heads on Teacher Performance at MA Al-Islam Joresan Ponorogo, with an R Square value of 62%. 2.) There is a significant influence of Commitment on Teacher Performance at MA Al-Islam Joresan Ponorogo, with an R Square value reaching 77.9%. 3.) Transformational Leadership and Commitment together have a positive and significant effect on Teacher Performance at MA Al-Islam Joresan Ponorogo, with an R Square value of 78.5%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan di Indonesia terletak pada kualitas kinerja guru yang secara langsung berhadapan dengan para peserta didik dalam proses pendidikan hingga pengajaran dilembaga Madrasah, sebab kinerja guru yang profesional akan memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan pembelajaran peserta didik.¹

Karir dan kinerja guru menentukan perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia menurut pernyataan dari kelompok dosen Manajemen Pendidikan UPI² Oleh karena itu, kinerja guru menjadi satu faktor paling menentukan terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan tidak hanya sebagai “pengajar” yang menyebarkan pengetahuan, akan tetapi berperan sebagai “pendidik” yang menularkan value, sekaligus mengarahkan dan membimbing siswa dalam belajar. Untuk memberikan pengaruh yang cepat terhadap pembentukan guru yang profesional dan berkualitas, Maka, Peraturan Nomor 14 Tahun 2005 diterbitkan oleh pemerintah dan berisi ketentuan undang-undang terkait guru dan dosen. Pada Pasal 1 Ayat 1 dijelaskan bahwa tugas pokok seorang pendidik yang bersertifikasi adalah memiliki kualifikasi untuk melakukan pengajaran, bimbingan, arahan, pelatihan, evaluasi, dan penilaian terhadap

¹ Saharsaputra, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2016), 59.

² Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 311.

pembelajaran peserta didik, mulai dari tingkat pendidikan rendah hingga tingkat pendidikan tinggi.³

Dalam lingkungan Madrasah Aliyah dikenal dengan Kepala Madrasah sebagai pemegang kebijakan tertinggi dalam lembaga pendidikan, oleh karenanya sebagai pemimpin dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan proses jalannya sebuah lembaga pendidikan menuju arah yang sebaik mungkin. Sehingga amanat itu mendapatkan perhatian khusus dari para pendidik, peserta didik, tata usaha, pemerintah, dan masyarakat dengan harapan sebagai kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dengan efektif dalam mewujudkan visi dan misi yang diemban demi kemajuan sekolah.⁴

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

³ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Rosda Karya, 2007),227.

⁴ Mutohar P.M, *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam)* (Jakarta: Ar-Ruzz (ed), 2013), 34.

peningkatan efektivitas kegiatan profesional guru, dan peningkatan kinerja guru dan peningkatan hasil belajar siswa.⁵

Oleh karenanya kegelisahan akan selalu dialami pendidik sehingga sangat perlu ditanggapi dengan cara pemberian inspirasi agar tetap berdiri kokoh dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditentukan, pemberian inspirasi ini kiranya cocok dengan gaya transformasional leadership sebab konsep awal mengenai leadership yang dikemukakan oleh Mac Gregor Burns yang menyatakan bahwa transformasional leadership adalah sebuah proses di mana pimpinan dan bawahan berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi.⁶

Transformasional leadership dibangun dari dua kata, yaitu leadership dan transformasi. Transformasional berasal dari kata Transform yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu ke dalam bentuk lain, misalnya mengubah suatu visi menjadi kenyataan atau mengubah sesuatu dari potensi menjadi actual. Priansa menekankan bahwa istilah transformasi berarti perubahan wujud (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya).⁷

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendorong perubahan dengan menginspirasi anggota organisasi untuk berusaha mencapai visi yang telah ditetapkan. Tindakan transformatif memastikan bahwa nilai-nilai menghormati segalanya. Artinya untuk mencapai tujuan

⁵Wayan Satria Jaya, 'Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja', Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini 6, no. 3 (3 September 2021): 1286–1294.

⁶ Setiawan B. A, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2013),100.

⁷ Priansa D. Juan, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*,(Bandung: Alfabeta, 2014),123.

organisasi, seseorang harus mentransformasikan nilai-nilai organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada. Dengan kata lain, transformasi adalah kemampuan untuk bekerja dengan dan melalui sumber daya orang lain untuk mentransformasikan sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan yang bermakna dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Sebab dengan kepemimpinan transformasional memberikan peluang kepada kepala sekolah dalam mendukung sekolah untuk menangani masalah yang dihadapi dalam menjalankan tujuan atau visi dan misi sekolah tersebut.

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

Beberapa guru di MA Al Islam Joresan saat ini belum mencapai kinerja optimal dalam menerapkan Kurikulum Merdeka, termasuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Fenomena ini

⁸ Sumaryana Yayan, *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kota Sukabumi* (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), 82.

menimbulkan kekhawatiran terhadap kualitas pendidikan. Pendidik yang memiliki kinerja baik membutuhkan dukungan dari lingkungan sekolah, tidak hanya bergantung pada guru. Oleh karena itu, hubungan sosial yang baik di sekolah sangat penting karena dapat mempengaruhi perilaku individu, termasuk otoritas kepala madrasah.

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

B. Identifikasi Masalah

Dari gambaran latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru di MA Al-Islam Joresan menunjukkan kekurangan yang perlu diperhatikan. Hal ini tercermin dalam menghadapi implementasi Kurikulum Merdeka yang baru diberlakukan.
2. Ketidakterediaan panduan struktural untuk menerapkan kepemimpinan transformasional di madrasah dapat menghambat kepala sekolah dalam memotivasi staf dan menciptakan perubahan positif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibentuk beberapa pertanyaan penelitian signifikan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh transformasional leadership kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo ?
2. Adakah pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo ?
3. Adakah pengaruh transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks latar belakang permasalahan dan perumusan masalah yang telah diajukan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership kepala madrasah di MA AL-Islam Joresan Ponorogo.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo.
3. Untuk mengetahui Adakah pengaruh transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diinginkan mampu memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Dari Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi berharga yang dapat membantu dalam memperkaya pengetahuan tentang pengaruh transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen terhadap kinerja guru.

2. Dari Segi Praktis

a. Bagi Pihak IAIN Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi yang berguna, sekaligus memberikan wawasan tambahan kepada mahasiswa, khususnya mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan saat melaksanakan transformasional leadership kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru.

c. Bagi Peneliti

harapannya adalah bahwa hasil penelitian ini tidak hanya menjadi penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa, tetapi juga dapat diterapkan baik dalam konteks teoritis maupun praktis.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti telah mengelompokkan pembahasannya menjadi lima bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini mencakup latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, sistematika pembahasan, serta jadwal penelitian.

BAB II Pada bab ini memuat kajian pustaka yang berisikan beberapa kajian teori, telaah penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian. Dalam kajian teori dijelaskan mengenai pengaruh transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen terhadap kinerja guru.

BAB III Metode Penelitian, di sini akan dibahas pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik dan instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, di dalam bab ini berisi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi hasil penelitian, Analisis data dan uji hipotesis/jawaban pernyataan penelitian, dan pembahasan.

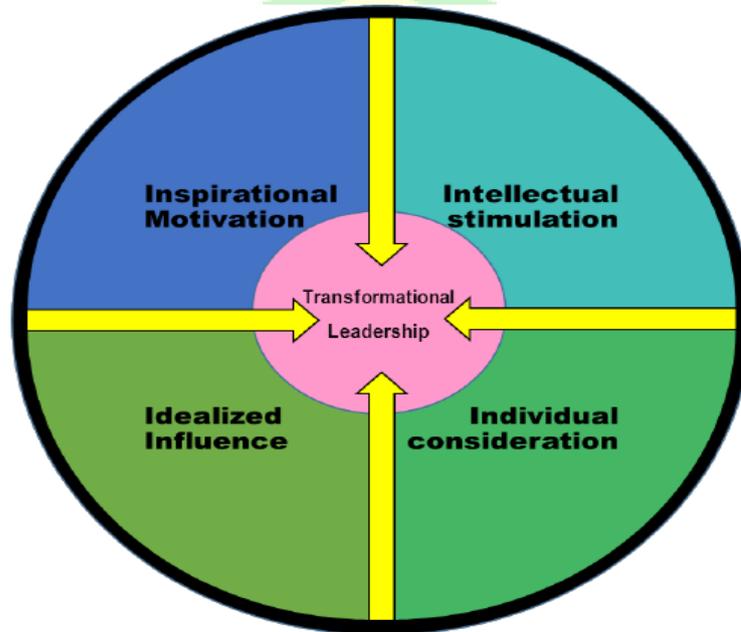
BAB V Penutup, di dalam bab ini berisi simpulan dan saran yang bertujuan untuk mencapai kelengkapan dari skripsi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan Transformasional



Gambar 1. 2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

a.) Pengertian Transformasional *Leadership* Kepala Sekolah

Bernard M. Bass menguraikan teori kepemimpinan transformasional dalam empat dimensi utama⁹. Dimensi-dimensi ini menunjukkan elemen-elemen penting dari gaya kepemimpinan ini. Dimensi pertama, yang disebut pengaruh idealis (*Idealized influence*), menekankan bagaimana seorang pemimpin dapat bertindak sebagai contoh yang dapat diandalkan dan dihormati oleh pengikutnya. Sebagai contoh, seorang kepala sekolah dapat menggambarkan pengaruh idealis

⁹ Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd ed (Mahwah, N.J: L. Erlbaum Associates, 2006), 19.

jika dia tiba di sekolah lebih awal, menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan berinteraksi dengan semua staf dan siswa dengan cara yang hormat dan adil. Kepemimpinan seperti ini menciptakan kepercayaan dan integritas moral yang penting dalam hubungan antara pemimpin dan pengikut mereka.

Dalam dimensi kedua¹⁰, motivasi inspiratif juga dikenal sebagai motivasi inspiratif seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi pengikutnya dengan menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan. Misalnya, kepala sekolah yang menyampaikan visi sekolah untuk menjadi institusi pendidikan terkemuka di wilayahnya dan menekankan bahwa setiap guru memiliki peran penting dalam mewujudkan visi tersebut dapat meningkatkan semangat dan komitmen guru.

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

Pertimbangan individu adalah dimensi keempat dan terakhir¹¹. Ini menunjukkan bahwa pemimpin harus memperhatikan apakah

¹⁰Lia Dwi Purwanti and Bayu Cahyoadi, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru', (2018), 77.

¹¹Bass and Riggio, *Transformational Leadership* (London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), 38.

pengikutnya puas dengan pekerjaan mereka atau tidak. Kepala sekolah, misalnya, mengambil waktu untuk mengadakan sesi bimbingan individu dengan guru-guru untuk membicarakan tujuan karir mereka dan menawarkan dukungan untuk pengembangan profesional mereka, menunjukkan bahwa mereka mempertimbangkan setiap orang dalam tindakan mereka.

Memotivasi kreativitas dan inovasi juga merupakan bagian penting dari kepemimpinan transformasional¹². Untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa dan guru, guru dan siswa harus diberikan kebebasan berpikir. Dalam situasi seperti ini, pertimbangan individual juga penting. Kepala sekolah harus mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan individu anggota komunitas sekolah untuk membantu pengembangan profesional guru dan pencapaian akademik siswa. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas pembinaan dan pengembangan karyawan; mereka harus membangun kelompok yang kooperatif dan kohesif yang bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala madrasah menunjukkan kemampuan mereka untuk membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang produktif dan harmonis dengan semua pemangku kepentingan sekolah, termasuk siswa, orang tua, dan komunitas lokal¹³. Selain itu, kepala sekolah

¹² Muhammad Luthfi Zharfan Fadhilah, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf' 2, no. 2 (2020).

¹³ Ahmad Saifuddin, 'The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers', *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 7 (2020).

memiliki tanggung jawab utama untuk melakukan evaluasi kinerja sekolah dan menemukan area untuk peningkatan berkelanjutan. Untuk memastikan bahwa institusi pendidikan memenuhi standar pendidikan yang diharapkan dan bergerak dalam arah yang tepat, pengambilan keputusan yang didasarkan pada data dan bukti empiris juga sangat penting.

b.) **Indikator Transformasional *Leadership* Kepala Madrasah**

Kepala madrasah yang efektif harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang tiga aspek kritis: pertama, pentingnya pendidikan berkualitas di sekolah; kedua, strategi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sekolah; ketiga, metode pengelolaan sekolah yang efektif untuk mencapai prestasi yang luar biasa. Selaras dengan penelitian di madrasah-madrasah unggulan, telah mengidentifikasi beberapa indikator utama yang menandai seorang kepala sekolah sebagai efektif:¹⁴

- 1) Memiliki visi yang jelas mengenai masa depan sekolah dan kemampuan untuk menginspirasi seluruh komunitas sekolah agar berpartisipasi dalam mewujudkannya.
- 2) Menetapkan harapan yang tinggi terhadap pencapaian akademik siswa dan kinerja staf sekolah.
- 3) Berkomitmen untuk secara rutin memantau dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap aktivitas mengajar dan

¹⁴ Martin and Millower, *The Effective Principal: Instructional Leadership for High-Quality Learning*. (New York: Teachers College Press, 2001), 55.

pembelajaran, dengan tujuan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

- 4) Mendorong penggunaan waktu yang efisien dan mengembangkan prosedur untuk mengurangi stres serta konflik negatif.
- 5) Memanfaatkan sumber belajar yang beragam dan mengajak partisipasi aktif dari seluruh anggota sekolah dalam cara yang kreatif, produktif, dan bertanggung jawab.
- 6) Memantau kemajuan belajar siswa baik secara individu maupun kelompok dan menggunakan data tersebut untuk memperbaiki dan mengarahkan rencana pembelajaran.
- 7) Berdedikasi pada evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam semua aspek pengelolaan sekolah.

2. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

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

Komitmen mencakup rasa identifikasi, partisipasi, dan kesetiaan, atau tingkat hubungan seseorang dengan organisasinya, yang ditandai dengan dukungan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi,

kesiapan untuk berusaha maksimal demi organisasi, serta keyakinan dan penerimaan yang mendalam terhadap nilai dan tujuan organisasi.¹⁵ Komitmen adalah kondisi di mana karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.¹⁶ Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah kesetiaan dan dedikasi seseorang terhadap organisasi tempat mereka berada, serta komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap atau perilaku individu terhadap organisasi yang ditandai dengan loyalitas dan pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi. Individu dengan komitmen tinggi terhadap organisasi ditunjukkan melalui kepercayaan dan penerimaan yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen kerja karyawan merupakan proses partisipatif yang memanfaatkan kapasitas penuh karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap keberhasilan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan peningkatan otonomi dan kontrol atas pekerjaan mereka diharapkan dapat meningkatkan motivasi, komitmen terhadap organisasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Program keterlibatan karyawan mencakup

¹⁵ Willower, D., & Kmetz, J., *Leadership for Effective Schools* (PA: Pennsylvania State University Press., 2007), 94.

¹⁶ Robbins, S. P., Andri, & Wardi, Y., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat., 2000), 68.

manajemen partisipatif, partisipasi representatif, lingkaran kualitas, dan rencana kepemilikan saham karyawan.¹⁷

Berdasarkan uraian di atas, komitmen kerja dapat disimpulkan sebagai rasa loyalitas dan kesetiaan yang kuat yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, mencerminkan keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan dan organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja.

2. Bentuk Komitmen Kerja

Tiga bentuk komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu, yaitu:¹⁸

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

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

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat oleh karyawan tentang tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Individu dengan komitmen berkelanjutan cenderung

¹⁷ Robbins, S. P. *Organizational Behavior*. (New Jersey: Prentice Hall, 2001), 43.

¹⁸ Allen, & Meyer, J. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1) 2007, 1-18.

bertahan dalam organisasi karena perhitungan ekonomi, seperti investasi waktu, upaya, atau sumber daya lain yang telah mereka tanamkan dalam organisasi tersebut. Mereka merasa bahwa kehilangan yang mungkin terjadi karena meninggalkan organisasi lebih besar dibandingkan dengan manfaatnya.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

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

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah interpretasi dari istilah bahasa Inggris "performance" yang mengindikasikan aktivitas atau aksi, sementara berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia¹⁹, kinerja diartikan sebagai capaian, pencapaian yang ditunjukkan, atau demonstrasi kerja atau kemampuan dalam bekerja.²⁰ Kinerja sebagai

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Definisi "kinerja"*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 130.

²⁰ Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 20.

penerjemahan dari "performance" yang dipahami sebagai hasil atau derajat keberhasilan seseorang secara total dalam suatu periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas-tugasnya dibandingkan dengan serangkaian kemungkinan, seperti standar hasil kerja, tujuan atau target atau kriteria yang sudah ditetapkan dan disetujui bersama. Kinerja diidentifikasi sebagai jumlah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.²¹ Kinerja juga dikatakan sebagai performance atau demonstrasi kerja. Selanjutnya, kinerja dapat dimengerti sebagai pencapaian kerja atau eksekusi kerja atau hasil demonstrasi kerja²².

Berdasarkan definisi kinerja yang telah dijelaskan, kinerja atau performance merujuk pada seberapa lengkap seseorang menyelesaikan tugas yang menyumbang pada pekerjaannya. Ini mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam memenuhi kebutuhan suatu pekerjaan.

b. Kinerja Guru

Pendidik, sebagai bagian integral dari tenaga pendidikan, memegang peranan kunci sebagai penentu keberhasilan tujuan institusi pendidikan selain tenaga pendidikan lain, mengingat mereka secara langsung berinteraksi dengan peserta didik untuk memberikan arahan yang pada akhirnya diharapkan menghasilkan

²¹ Mangkunegara, A. A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 22.

²² Rusman. *Manajemen Kurikulum*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2012), 79.

lulusan yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, guru diakui sebagai pendidik profesional dengan tanggung jawab utama mendidik, ²³mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah. menekankan bahwa guru adalah seorang pendidik dengan tugas utama dalam pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian dan evaluasi pembelajaran siswa²⁴. Guru merupakan pendidik yang mentransfer berbagai pengetahuan kepada siswa di institusi pendidikan²⁵. Perilaku guru terlihat dalam proses belajar mengajar, seperti bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan aktivitas belajar mengajar, dan menilai hasil belajar.²⁶ Kesimpulannya, kinerja guru didefinisikan sebagai prestasi kerja atau level keberhasilan yang diraih oleh guru atau kelompok guru dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

²³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Bab 1 Pasal 1)

²⁴ Arifin, Kualitas Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. (Jakarta: Bumi Aksara,2010), 64.

²⁵ Djamarah, & Zain, Strategi Belajar Mengajar. (Jakarta: Rineka Cipt, 2012),35.

²⁶ Rusman. Manajemen Kurikulum. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2021), 77.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh dari kegiatan, aktivitas, atau program yang sudah direncanakan sebelumnya dengan tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi, yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pentingnya memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas evaluasi kinerja di Indonesia, termasuk²⁷:

- 1) Kepastian hukum atau regulasi yang mendukung evaluasi yang objektif dan akurat, mengingat banyak evaluasi cenderung subyektif dan bias tanpa adanya regulasi yang mengatur.
- 2) Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat krusial dalam menentukan efektivitas evaluasi kinerja, termasuk aturan tentang proses dan kriteria penilaian.
- 3) Kesesuaian antara paradigma manajemen dengan tujuan evaluasi kinerja. Penilaian yang berfokus pada karakter daripada prestasi dapat terjadi jika paradigma manajemen masih klasik.

Komitmen kuat dari pemimpin atau manajer terhadap evaluasi kinerja yang efektif dapat memotivasi penilai untuk melakukan evaluasi secara tepat.

²⁸ Standar kinerja guru meliputi hasil, efisiensi, kepuasan, dan keadaptasian, serta menyoroti kualitas kinerja guru dalam berbagai

²⁷ Keban, Yeremias. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. (Yogyakarta: Gava Media, 2004), 69.

²⁸ Rusman. *Manajemen Kurikulum*. (Bandung: Alfabeta, 2012), 88.

aspek, seperti interaksi individu dengan siswa, persiapan pembelajaran, penggunaan media, serta kepemimpinan aktif. Guru juga harus memiliki kompetensi dasar yang luas, termasuk penguasaan materi dan pengelolaan pembelajaran.

Evaluasi kinerja sebagai sistem formal untuk mengukur dan menilai aspek pekerjaan dan perilaku, termasuk absensi²⁹. Proses ini membantu menentukan apakah kinerja telah memenuhi standar yang ditetapkan dan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, etos kerja, dan pengembangan SDM.

d. Indikator Kinerja Guru

Dalam mengevaluasi performa guru atau tenaga pendidik, lima aspek penting dapat dijadikan parameter pengukuran, sebagaimana diuraikan yang mencakup³⁰:

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

²⁹ Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 72.

³⁰ Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 102.

4) Kemampuan (*Capability*), menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5) Komunikasi (*Communication*), memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.³¹

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Inayatillah et al.	2016	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2	Satrijo Budiwibowo	2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak berpengaruh, disiplin kerja berpengaruh dominan.
3	Faripa La Hitu Iphank et al.	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh

³¹ Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 50.

			Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru	signifikan terhadap kinerja guru.
4	Dr. Susi Evi Suriyani et al.	2014	Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bunut Pelalawan	Kompetensi dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5	Rika Verawati	2016	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri (MAN) Lubuk Alung	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN di Lubuk Alung.
6	Vela Gumita	2018	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Honda Gajah Motor	Budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

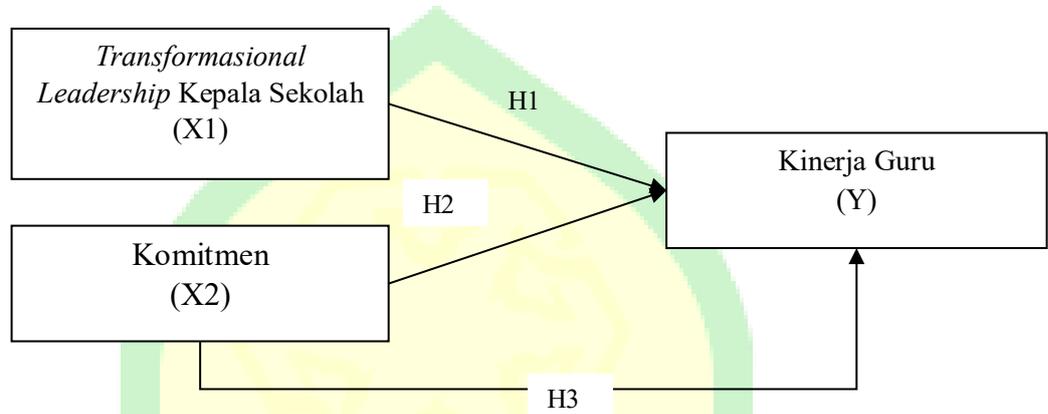
Kerangka pikir ini mengeksplorasi dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap kinerja guru, dengan fokus pada tiga dimensi utama: kepemimpinan transformasional, komitmen, dan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional, yang mencakup pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu, diperkirakan mempengaruhi guru untuk meningkatkan motivasi, kreativitas, dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek

kepemimpinan ini dirancang untuk membangkitkan keinginan di antara guru untuk melampaui ekspektasi dan mendorong pertumbuhan pribadi serta profesional, yang pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran.

Komitmen guru terhadap organisasi mereka, yang diukur melalui komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, juga memainkan peran kritical dalam kerangka konseptual ini. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional dan identifikasi guru dengan nilai-nilai organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan penilaian rasional tentang biaya meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif menangkap perasaan kewajiban untuk tetap di organisasi. Ketiga bentuk komitmen ini bersama-sama mendukung peningkatan kinerja guru dengan mendorong keterlibatan yang lebih dalam dan usaha yang lebih besar dalam tugas-tugas pengajaran mereka.

Kinerja merupakan variabel dependen dalam kerangka ini, dinilai berdasarkan efektivitas pengajaran, keterlibatan dengan siswa, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dan komitmen yang tinggi dari guru diperkirakan akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ini. Dengan demikian, kerangka konseptual ini memberikan landasan teoritis untuk memahami bagaimana dinamika kepemimpinan dan komitmen dapat secara kolektif meningkatkan kinerja guru, dengan implikasi langsung untuk strategi pengembangan profesional dan manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

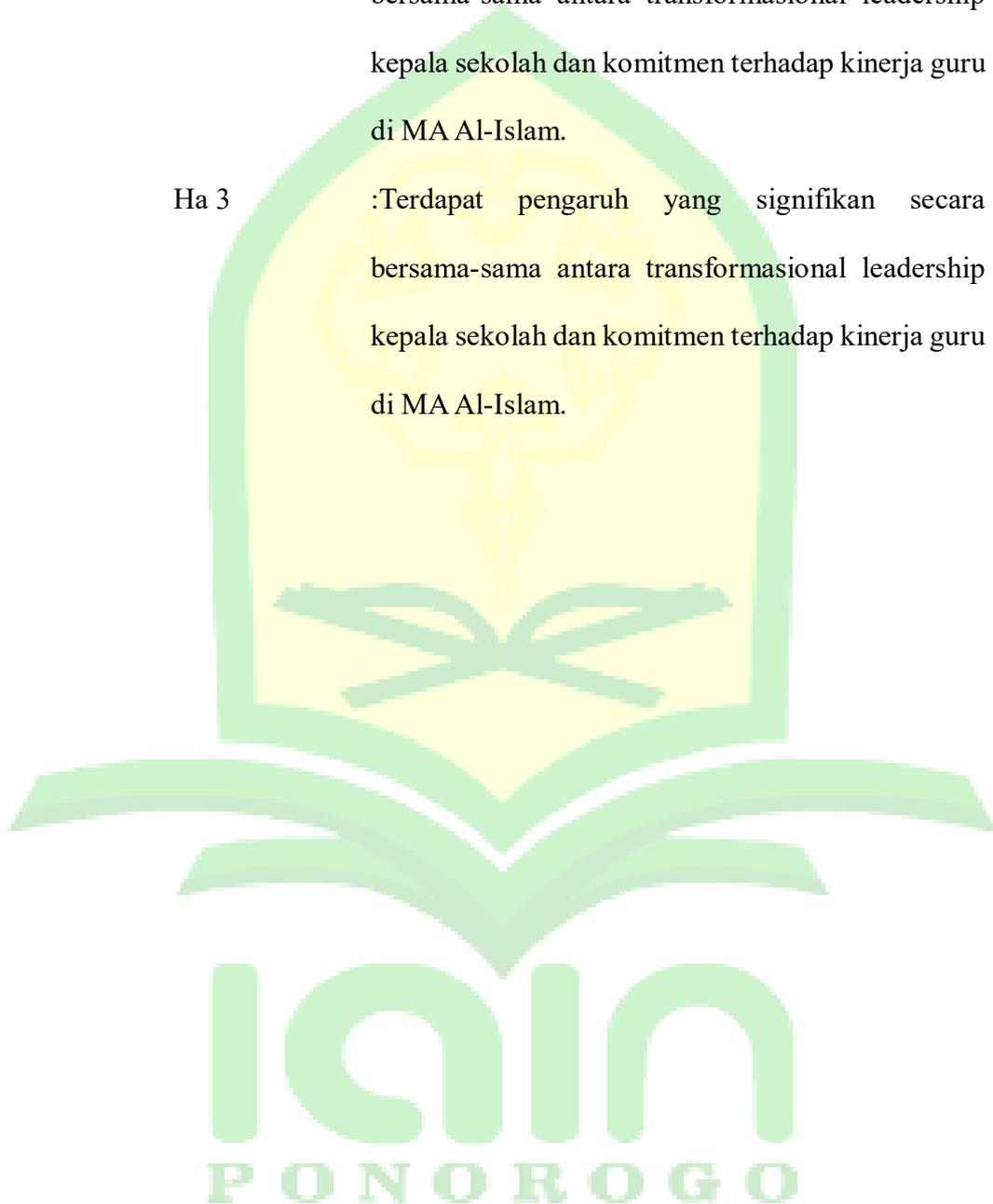
Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dibahas, penelitian ini mengajukan hipotesis untuk diuji kebenarannya sebagai berikut:

1. Ho 1 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara transformasional leadership kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.
Ha 1 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara transformasional leadership kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.
2. Ho 2 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.

Ha 2 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.

3. Ho 3 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara transformasional leadership kepala sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.

Ha 3 :Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara transformasional leadership kepala sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Creswell, dalam bukunya yang berjudul "Metodologi Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif," mengidentifikasi 3 jenis pendekatan penelitian: pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif, dan pendekatan gabungan.³² Dalam pendekatan ini, peneliti mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan judul Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kinerja Guru. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diukur dalam jumlah besar dari responden yang representatif, dalam hal ini para guru di sekolah tersebut.

Kemudian, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang transformasional leadership kepala sekolah dan motivasi kinerja guru di MA AL-Islam Joresan. Sementara itu, penelitian eksplanatori akan mencoba menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut, apakah transformasional leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja guru atau tidak. Data akan dianalisis dengan bantuan metode statistik yang relevan.

³² Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 9.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berlangsung di MA AL-Islam Joresan Ponorogo, yang terletak di Jl. Madura, Joresan 3, Kecamatan. Mlarak, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur. Lokasi penelitian ini dipilih karena kecocokan dengan subjek penelitian dan kemudahan akses bagi peneliti. Waktu penelitian yang diperlukan akan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi di lapangan, dengan estimasi pelaksanaan penelitian berlangsung selama periode tertentu, yang akan ditentukan lebih lanjut.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruhnya objek atau subjek yang memenuhi persyaratan penelitian di wilayah atau ruang lingkup tertentu.³³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Jumlah seluruh pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Al-Islam Joresan sebanyak 68 orang yang terdiri dari 61 orang guru, 7 tenaga kependidikan

2. Sampel Penelitian

Menurut Bailey, yang dikutip oleh Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah dalam bukunya "*Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*," sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang ingin diteliti.³⁴ Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini terdiri dari

³³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 66.

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 85.

seluruh 53 guru yang ada di MA AL-Islam Joresan yang di hitung menggunakan rumus slovin.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Agar tidak terjadi kebingungan, penulis menjelaskan arti kata-kata kunci dari judul skripsi sebagai berikut:

1. Variabel Transformasional Leadership Kepala Madrasah ini adalah cara kepala madrasah menginspirasi dan mendorong guru untuk bekerja lebih baik, berinovasi, dan menciptakan perubahan positif di sekolah.
2. Variabel Komitmen ini adalah penentuan parameter konkret yang digunakan untuk mengukur dan menggambarkan tingkat keterlibatan, dedikasi, dan loyalitas seorang guru terhadap pekerjaannya, siswa, sekolah, serta profesi pendidikan secara umum.
3. Variabel Kinerja Guru adalah penentuan secara konkret dan terukur mengenai variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan atau hasil dalam suatu aktivitas dalam memberikan yang terbaik dalam mengajar.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Field Research, Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup:

1. Angket atau Kuesioner yang merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk menggali informasi dari responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Skala Likert digunakan untuk mengevaluasi sikap,

pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam penggunaan skala Likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan dasar untuk menyusun pertanyaan dan pernyataan dalam instrumen penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengikuti skala Likert dengan skor sebagai panduan.

Tabel 2.3 Skala Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

2. Dokumentasi, yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memeriksa dan mencatat dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Sementara instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang dipakai oleh peneliti untuk mempermudah dan meningkatkan keakuratan, kelengkapan, dan sistematika pengumpulan data penelitian.³⁵ Oleh karena itu, jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang sedang diteliti. Adapun data yang di butuhkan penelitian ini adalah :

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta,2006), 203.

1. Data mengenai Transformasional Leadership Kepala Madrasah di MA AL- Islam Joresan Ponorogo
2. Data mengenai Komitmen di MA AL- Islam Joresan Ponorogo
3. Data mengenai kinerja guru di MA AL- Islam Joresan Ponorogo

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

- a) Jika koefisien korelasi product momen melebihi 0,5.
- b) Jika koefisien korelasi product moment $> r\text{-tabel}(\alpha; n-2)$ $n =$ jumlah sampel
- c) Nilai Sig. $\leq \alpha$

Validitas data dapat dianggap terpenuhi ketika ada konsistensi atau ketetapan antara data yang tercatat pada objek yang diamati oleh peneliti. Untuk menilai apakah suatu item atau variabel dapat dianggap valid, uji signifikansi koefisien dapat dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05. Dalam konteks ini, uji validitas dilakukan melalui perangkat lunak statistik seperti IBM SPSS 23.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	No. Item	"r" Hitung	"r" Tabel	Keterangan
Transformasional Leadership	1.	0,728	0,266	Valid
	2.	0,532	0,266	Valid
	3.	0,791	0,266	Valid
	4.	0,654	0,266	Valid
	5.	0,790	0,266	Valid
	6.	0,752	0,266	Valid
	7.	0,828	0,266	Valid
	8.	0,695	0,266	Valid
	9.	0,649	0,266	Valid
	10.	0,718	0,266	Valid
	11.	0,613	0,266	Valid
	12.	0,654	0,266	Valid
	13.	0,800	0,266	Valid
	14.	0,779	0,266	Valid
	15.	0,656	0,266	Valid
	16.	0,798	0,266	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dari tabel yang disajikan, nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r tabel), dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam Variabel Transformasional Leadership (X_1) dianggap valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	No. Item	"r" Hitung	"r" Tabel	Keterangan
Komitmen	1.	0,824	0,266	Valid
	2.	0,779	0,266	Valid
	3.	0,745	0,266	Valid
	4.	0,841	0,266	Valid
	5.	0,815	0,266	Valid
	6.	0,859	0,266	Valid
	7.	0,798	0,266	Valid
	8.	0,799	0,266	Valid
	9.	0,838	0,266	Valid

Sumber : Data dilah oleh peneliti

Dari tabel yang disajikan, nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r tabel), dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam Variabel Komitmen (X2) dianggap valid.

Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	No. Item	"r" Hitung	"r" Tabel	Keterangan
Kinerja Guru	1.	0,850	0,266	Valid
	2.	0,873	0,266	Valid
	3.	0,895	0,266	Valid
	4.	0,873	0,266	Valid
	5.	0,842	0,266	Valid
	6.	0,828	0,266	Valid
	7.	0,786	0,266	Valid
	8.	0,844	0,266	Valid
	9.	0,898	0,266	Valid
	10.	0,817	0,266	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel yang disajikan, nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r tabel), dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam Variabel Kinerja Guru (Y) dianggap valid.

2. Reliabilitas

Menurut Suharsini Arikunto, reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan dan kebenaran data yang diperoleh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya, serta dapat digunakan oleh siapa pun dan kapan pun. Instrumen yang memenuhi persyaratan tersebut memiliki sifat yang konsisten. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha Cronbach-nya sama dengan atau lebih besar dari 0,6.³⁶

³⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*, sembilan, 158.

Tabel 6.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cross Of Value	Keterangan
Transformasional Leadership (X1)	0,935	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,934	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel tersebut, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Transformasional Leadership (X1), Komitmen (X2), dan Kinerja Guru (Y) melebihi 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel, sebaiknya sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Metode yang layak dan baik digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogrov-Smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan.³⁷ Karakteristik pengambilan keputusan agar data variabel dapat dikatakan data yang berdistribusi normal adalah apabila hasil signifikansi $>0,05$, dan data tidak berdistribusi normal apabila signifikansi $<0,05$.³⁸ Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikan $>0,05$ maka data berdistribusi normal.

³⁷ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 52-56.

³⁸ Andhinta Dessy Wulansari, *Statistik Parametrik: Terapan Untuk Penelitian Kuantitatif* (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2012), 45

2. Jika angka signifikan $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Uji ini digunakan pada analisis regresi linier sederhana maupun regresi linier ganda.³⁹ Uji linieritas digunakan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Model korelasi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika angka signifikan $>0,05$ maka data Berdistribusi normal
2. Jika angka signifikan $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam model regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perhitungan uji multikolinieritas menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Penentuan apakah terdapat multikolinieritas dilakukan dengan dua metode, yaitu:

1. Dengan memeriksa nilai tolerance. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai tolerance kurang dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam data yang diuji.
2. Dengan mengevaluasi nilai VIF (variance inflation factor). Jika nilai VIF kurang dari 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar dari 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam data yang diuji.

³⁹ Retno Widyingrum, Statistik Edisi Revisi (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2013), 20.

3. Uji Hipotesis

a. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi dilakukan untuk menunjukkan besar pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis Regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah-ubah. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan teknik analisis Regresi Sederhana dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Model Persamaan Regresi Sederhana

$$Y = a + b X$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum xy^2}$$

$$a = Y - bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga X = 0

b = Koefisien Regresi

X = Nilai variabel independent

2. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel yang peneliti buat adalah Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Islam Joresan Ponorogo. Jika signifikan $< \alpha (0,05)$, maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika signifikan $> \alpha (0,05)$, maka variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.⁴⁰

⁴⁰ Sugiono. Metode penelitian kuantitatif dan kombinasi (mixel methods) (Bandung : Alfabeta, 2014), 87.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Ponorogo

Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan yang terletak di Jalan Madura, Kelurahan Joresan, Kecamatan Mlarak, Kota Ponorogo, Provinsi Jawa Timur, merupakan madrasah swasta yang terakreditasi A. Dipimpin oleh Kepala Sekolah Imron Ahmadi, S.Ag, madrasah ini memiliki NPSN 20579358 dan NSM 131235020021. Sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen tinggi terhadap mutu, MA Al-Islam Joresan menyediakan lingkungan belajar yang kondusif dan didukung dengan fasilitas yang memadai. Informasi lebih lanjut dapat diakses melalui website resmi sekolah di <https://alislamjoresan.sch.id>. MA Al-Islam Joresan, sebagian besar guru telah menyelesaikan pendidikan jenjang S1, dan beberapa di antaranya telah menyelesaikan jenjang S2. Madrasah ini memiliki 61 tenaga pendidik yang mengajar sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Selain itu, terdapat 7 tenaga kependidikan yang mendukung operasional madrasah. Selain itu, MA Al-Islam Joresan terus berupaya meningkatkan fasilitas pendidikan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Ruang kelas yang nyaman, laboratorium yang lengkap, dan perpustakaan yang kaya akan sumber belajar merupakan bagian dari upaya madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

MA Al-Islam Joresan Ponorogo memiliki Visi dan Misi sebagai berikut.

a) Visi Madrasah

Madrasah Aliyah Al-Islam Mlarak Ponorogo mempunyai visi: “RELIGIUS, UNGGUL, BERBUDAYA DAN INTEGRITAS”

b) Misi Madrasah

Madrasah Aliyah Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo berkomitmen mencapai visinya melalui empat pilar utama: Keagamaan, Unggul, Kebudayaan, dan Integritas.

- a. Keagamaan: Mendorong akhlak baik, meningkatkan kualitas ibadah, konsistensi salat berjamaah, keteraturan shalat, dan membaca Al-Quran.
- b. Unggul: Fokus pada disiplin, peningkatan kurikulum, prestasi akademik di KSM dan OSN, juara olimpiade nasional, lomba karya ilmiah, seni, dan olahraga, serta peningkatan sarana dan prasarana.
- c. Budaya: Kesadaran budaya lokal dan lingkungan, pelestarian lingkungan untuk menumbuhkan rasa cinta terhadap lingkungan.
- d. Integritas: Keselarasan ilmu agama dan umum, konsistensi antara perkataan dan perbuatan untuk menciptakan lingkungan harmonis.

Dengan pilar-pilar ini, MA Al-Islam Joresan bertekad menjadi madrasah yang unggul berkarakter, dan berintegritas tinggi.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Transformasional Leadership Kepala Madrasah MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Tujuan dari deskripsi data ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang skor Transformasional Leadership dari Kepala Madrasah MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Data ini diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada 53 guru. Penilaian dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil skor Transformasional Leadership dari Kepala Madrasah MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Tabel 7.4 Skor Jawaban Angket Transformasional Leadership

No.	Nilai Angket	Frekuensi
1.	58	3
2.	47	3
3.	54	6
4.	64	3
5.	59	1
6.	51	2
7.	52	3
8.	45	2
9.	55	6
10.	61	4
11.	48	2
12.	49	4
13.	53	2
14.	56	4
15.	50	1
16.	57	1
17.	22	2
18.	63	2
19.	62	1
20.	46	1
Jumlah		53

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dipahami bahwa nilai tertinggi untuk variabel transformasional leadership adalah 64, yang dicapai oleh 3 responden, sementara skor terendah adalah 22, yang diperoleh oleh 2 responden.

Peneliti menggunakan IBM SPSS Statistik 23 dengan perhitungan mean dan standar deviasi untuk menentukan skor kategori tersebut di atas. Untuk menerapkannya, menggunakan rumus berikut:

- a. Jika skor melebihi mean ditambah 1 standar deviasi, dikategorikan sebagai Baik.
- b. Jika skor kurang dari mean dikurangi 1 standar deviasi, dikategorikan sebagai Cukup Baik.
- c. Skor yang mendekati rata-rata skor plus minus 1 standar deviasi, khususnya pada kategori Kurang Baik.

Tabel 8.4 Deskripsi Statistik Transformasional Leadership

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Transformasional Leadership	53	22.00	64.00	53.1887	8.12417
Valid N (listwise)	53				

Dapat disimpulkan bersama bahwa rata-rata skor Transformasional Leadership adalah 53,1887, dengan standar deviasi 8,12417 dari rata-rata. Skor terendah yang diamati adalah 22, sementara skor tertinggi mencapai 64. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{a. } \text{Mean} + 1.\text{SD} &= 53,1887 + 1 \cdot 8,12417 \\
 &= 53,1887 + 8,12417 \\
 &= 61,31287 \text{ (atau menjadi 61)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } \text{Mean} - 1.\text{SD} &= 53,1887 - 1. 8,12417 \\
 &= 53,1887 - 8,12417 \\
 &= 45,06453 \text{ (atau menjadi 45)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d. } \text{Mean} - 1.\text{SD} \text{ hingga } \text{Mean} &= 1.\text{SD} \\
 &= 45 \text{ hingga } 61
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa Skor Transformasional Leadership di atas 61 dikategorikan sebagai baik untuk kepala madrasah. Skor antara 45 hingga 61 dikategorikan sebagai cukup baik. Skor yang kurang dari 45 dikategorikan sebagai kurang baik untuk kepala madrasah. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat table di bawah ini:

Tabel 9.4 Presentase dan Kategori Transformasional Leadership Kepala Madrasah

No.	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	Lebih dari 61	10	18,87%	Baik
2.	Antara 45 - 61	39	73,58%	Cukup Baik
3.	Kurang dari 45	4	7,55%	Kurang Baik
Jumlah		53	100%	

Data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Transformasional Leadership kepala madrasah di MA Al-Islam Joresan Ponorogo mendapat penilaian yang cukup baik secara umum. Hal ini terlihat dari jumlah frekuensi responden yang signifikan, dengan 39 responden 73,58% menganggapnya cukup baik. Meskipun demikian, terdapat juga sebagian kecil responden yang menilai Transformasional Leadership sebagai baik 10 responden atau 18,87% dan kurang baik 4 responden

atau 7,55%. Namun, mayoritas responden cenderung memandang Transformasional Leadership kepala madrasah sebagai cukup baik, menunjukkan adanya aspek positif dalam kepemimpinan di lembaga tersebut.

2. Deskripsi Data Komitmen Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Tujuan dari deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang skor Komitmen Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Data ini diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada 53 guru. Penilaian dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil skor Komitmen Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Tabel 10.4 Skor Jawaban Angket Komitmen Guru

No.	Nilai Angket	Frekuensi
1.	27	6
2.	31	5
3.	36	8
4.	33	7
5.	35	5
6.	28	3
7.	30	5
8.	26	4
9.	25	2
10.	23	1
11.	32	3
12.	29	2
13.	13	1
14.	15	1
Jumlah		53

Berdasarkan tabel 10.4 dapat dipahami bahwasannya nilai tertinggi untuk variabel komitmen adalah 36, yang dicapai oleh 8 responden, sementara skor terendah adalah 13, yang diperoleh oleh 1 responden. Untuk menentukan kategori skor tersebut, peneliti

menggunakan program bantuan IBM SPSS Statistik 25 dengan menghitung rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Tabel 11.4 Deskriptif Statistik Komitmen Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Guru	53	13.00	36.00	30.2642	4.87202
Valid N (listwise)	53				

Dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata nilai Komitmen guru adalah 30,2642, dengan standar deviasi 4,87202 dari rata-rata. Skor terendah yang diamati adalah 13, sementara skor tertinggi mencapai 36. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{a. } \text{Mean} + 1.\text{SD} &= 30,2642 + 1 \cdot 4,87202 \\ &= 30,2642 + 4,87202 \\ &= 35,13622 \text{ (atau menjadi 35)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. } \text{Mean} - 1.\text{SD} &= 30,2642 - 1 \cdot 4,87202 \\ &= 30,2642 - 4,87202 \\ &= 25,39218 \text{ (atau menjadi 25)} \end{aligned}$$

$$\text{c. } \text{Mean} - 1.\text{SD} \text{ hingga } \text{Mean} + 1.\text{SD} = 25 \text{ hingga } 35$$

Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa Skor Komitmen Guru di atas 35 dikategorikan sebagai baik. Skor antara 25 hingga 35 dikategorikan sebagai cukup baik. Skor yang kurang dari 25

dikategorikan sebagai kurang baik. Selbihnya dapat dilihat table di bawah ini:

Tabel 12.4 Presentase dan Kategori Komitmen Guru

No.	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	Lebih dari 35	13	24,53%	Baik
2.	Antara 25 - 35	37	69,82%	Cukup Baik
3.	Kurang dari 25	3	5,65%	Kurang Baik
Jumlah		53	100%	

Berdasarkan data di atas , secara umum penilaian Komitmen Guru di MA Al - Islam Joresan Ponorogo cukup baik . Hal ini terlihat dimana 37 dari 53 responden atau sekitar 69,82 % menyatakan setuju bahwa jawaban tersebut akurat . Meskipun demikian , yang menilai Komitmen Guru dengan sekitar 13 responden atau 24,53 % menilai baik, dan 3 responden atau 5,65% menilai kurang baik. Meskipun demikian, mayoritas responden secara konsisten melaporkan bahwa Komitmen Guru cukup baik.

2. Deskripsi Data Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Tujuan dari deskripsi data ini adalah untuk memahami pengertian skor secara jelas kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo. Data ini diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada 53 guru. Penilaian dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil skor kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Tabel 13.4 Skor Jawaban Angket Kinerja Guru

No.	Nilai Angket	Frekuensi
1.	31	3
2.	36	3
3.	30	16
4.	40	8

5.	33	2
6.	29	5
7.	27	1
8.	25	1
9.	23	1
10.	24	1
11.	28	2
12.	39	1
13.	38	1
14.	26	1
15.	16	1
16.	13	1
17.	32	1
18.	34	2
19.	35	1
20.	37	1
Jumlah		53

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai tertinggi pada variabel Kinerja Guru adalah 40 yang dilaporkan oleh 8 responden , sedangkan nilai terendah adalah 13 yang dilaporkan oleh 1 responden . Dengan SPSS Statistik 23, peneliti menentukan skor kategori tersebut di atas dengan menghitung mean dan standar deviasi .

Tabel 14.4 Deskriptif Statistik Kinerja Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	53	13.00	40.00	31.5283	5.70628
Valid N (listwise)	53				

Hal ini dapat ditentukan berdasarkan nilai relatif kinerja adalah 31,5283, dengan standar deviasi 5,70628 dari rata-rata. Skor terendah yang diamati adalah 13, sementara skor tertinggi mencapai 40. Perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. $Mean + 1.SD = 31,5283 + 1 . 5,70628$

$$= 31,5283 + 5,70628$$

$$= 37,23458 \text{ (atau menjadi 37)}$$

$$\text{b. } Mean - 1.SD = 31,5283 - 1 . 5,70628$$

$$= 31,5283 - 5,70628$$

$$= 25,82202 \text{ (atau menjadi 26)}$$

$$\text{c. } Mean - 1.SD \text{ hingga } Mean + 1.SD = 26 \text{ hingga } 37$$

Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa Skor Kinerja Guru di atas 37 dikategorikan sebagai baik. Skor antara 26 hingga 37 dikategorikan sebagai cukup baik. Skor yang kurang dari 26 dikategorikan sebagai kurang baik. Detailnya ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 15.4 Presentase dan Kategori Kinerja Guru

No.	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	Lebih dari 37	11	20,75%	Baik
2.	Antara 26 – 37	37	69,82%	Cukup Baik
3.	Kurang dari 26	5	9,43%	Kurang Baik
Jumlah		53	100%	

Berdasarkan presentasi data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo secara umum adalah cukup baik. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang signifikan, di mana 37 dari total 53 responden atau sekitar 69,82% menganggapnya cukup baik. Meskipun begitu, masih ada sebagian kecil responden yang menilai Kinerja Guru sebagai baik sebanyak 11 responden atau sekitar 20,75% dan kurang baik sebanyak 5 responden atau sekitar

9,43%. Walaupun begitu, mayoritas responden cenderung melihat Kinerja Guru sebagai cukup baik.

C. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu teknik untuk menentukan masuk atau tidaknya suatu variabel. Uji Kolmogorov - Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui normalitas data. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya , data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,05.

Tabel 16.4 Uji Normalitas Menggunakan Shapiro Wilk

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil perhitungan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,27. Dari

informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa distribusi dari residual ketiga variabel dianggap normal.

b. Uji Linieritas

Uji ini diperlukan sebagai langkah awal dalam analisis regresi linier dan uji kolerasi. Fungsinya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier seperti garis lurus antara variabel terikat dan variabel bebas. Berdasarkan rumus Signifikansi((Sig.) Jika nilai Sig. Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel tersebut. Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 23 untuk Windows. Di bawah ini adalah hasil pengujian linieritas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 17.4 Hasil Uji Linearitas Transformasional Leadership terhadap Kinerja Guru

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

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

Tabel 18.4 Hasil Uji Linearitas Komitmen terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

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

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

c. Uji Multikolineritas

Pengujian ini merupakan bagian dari asumsi klasik dalam analisis regresi linier Bernanda. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi kesalahan multikolineritas. Dengan memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 23 , hasil analisis multikoliner ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 19.4 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.814	2.525		-.323	.748		
Transformasional Leadership	.102	.086	.145	1.175	.246	.284	3.519
Komitmen	.890	.144	.760	6.172	.000	.284	3.519

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

3. Uji Hipotesis

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

Setelah uji asumsi selesai , langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier sederhana untuk menilai pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen , yaitu pengaruh transformasional leadership terhadap kinerja guru .Prosedur uji ini meliputi analisis regresi , pengujian hipotesis , dan penentuan koefisien tertentu atau R Square .analisis , pengujian hipotesis , dan penentuan koefisien tertentu atau R Square . Untuk penelitian ini menggunakan SPSS Statistics versi 23 for Windows lihat tabel Koefisien berikut :

Tabel 20.4 Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel output koefisien di atas, ditemukan bahwa nilai konstanta (a) adalah 2,103, sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel transformasional leadership (b) adalah 0,553. Dengan demikian, persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1$$

$$Y = 2.103 + 0.553X_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar 2,103, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable transformasional leadership adalah sebesar 2,103. Kemudian koefisien regresi X_1 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai transformasional leadership, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,553. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif. Artinya semakin tinggi transformasional leadership maka semakin meningkat kinerja guru. Untuk menilai signifikansi pengaruh variabel transformasional leadership terhadap

kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, kita dapat kembali merujuk pada tabel koefisien di atas. Penjelasan adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

H₀ 1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan.

H₁ 1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Transformasional Leadership kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan.

Dari Tabel 6.4 terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Transformasional Leadership (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Sementara itu, berdasarkan nilai t, diketahui bahwa t hitung adalah 9,129. Untuk mendapatkan nilai t tabel, langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t \text{ table} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 53-2-1$$

$$= 0,025 : 50 \text{ (dilihat pada distribusi nilai t tabel)}$$

$$= 2,010$$

Dengan nilai t hitung sebesar 9,129 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Artinya, Transformasional Leadership (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Tabel 21.4 Tabel Anova Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.410	1	1050.410	83.340	.000 ^b
	Residual	642.798	51	12.604		
	Total	1693.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Transformasional Leadership

Dari hasil output Anova, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 83,340 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja guru, atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel Transformasional Leadership Kepala Madrasah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui persentase pengaruh Transformasional Leadership terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan, informasinya terdapat dalam output Model Summary. Sebagai berikut:

Tabel 22.4 Model Summary Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Kinerja Guru

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Transformasional Leadership

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai R adalah 0,788. Dari output tersebut juga didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620. Ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Transformasional Leadership Kepala Madrasah) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) menjelaskan sekitar 62%.

b. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru di MA A-Islam Joresan Ponorogo

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru. Proses uji ini mencakup pencarian persamaan regresi, uji hipotesis, dan perhitungan nilai koefisien determinasi atau R Square. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS Statistics versi 23 for Windows untuk menghitung persamaan regresi linier sederhana. Untuk detail lebih lanjut, silakan lihat tabel koefisien sebagai berikut:

Tabel 23.4 Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel output koefisien di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 0,251, sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen (b) adalah 1,033. Dengan demikian, persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_2$$

$$Y = 0,251 + 1,033X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar 0,251, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable komitmen adalah sebesar 0,251. Kemudian koefisien regresi X_2 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komitmen, maka nilai kinerja bertambah sebesar 1,033. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif. Artinya semakin tinggi komitmen maka semakin meningkat kinerja guru. Untuk menilai signifikansi pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, kita dapat kembali merujuk pada tabel koefisien di atas. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Hipotesis

H_0 : 2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.

H_a : 2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam.

Dari Tabel 9.4 terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

variabel Komitmen (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sementara itu, berdasarkan nilai t, diketahui bahwa t hitung adalah 9,129. Untuk mendapatkan nilai t tabel, langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t \text{ table} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 53-2-1$$

$$= 0,025 : 50 \text{ (dilihat pada distribusi nilai t tabel)}$$

$$= 2,010$$

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

Tabel 24.4 Tabel Anova Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1318.288	1	1318.288	179.325	.000 ^b
Residual	374.920	51	7.351		
Total	1693.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen

Dari hasil output Anova, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 179,325 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja guru, atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel komitmen (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui persentase pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan, informasinya terdapat dalam output Model Summary. Sebagai berikut:

Tabel 25.4 Model Summary Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

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

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai R adalah 0,882. Dari output tersebut juga didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,779. Ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Komitmen) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) menjelaskan sekitar 77,9%.

c. Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Ponorogo

Metode analisis data yang diterapkan dalam pengujian ini adalah regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya proses uji ini mencakup pencarian persamaan regresi, uji hipotesis, dan perhitungan nilai koefisien determinasi atau R Square. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS Statistics versi 23 for Windows untuk menghitung persamaan regresi linier sederhana. Untuk detail lebih lanjut, silakan lihat tabel koefisien sebagai berikut:

Tabel 26.4 Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Transformasional Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Guru

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel output koefisien di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah -0,814, sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel transformasional leadership (b) adalah 0,102 dan nilai komitmen (koefisien regresi) sebesar 0,890. Dengan demikian, persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0.814 + 0,102X_1 + 0,890X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar -0,814, Konstanta dalam persamaan regresi (-0.814) menunjukkan perkiraan nilai kinerja guru ketika kedua variabel bebas, X1 dan X2, itu bernilai nol atau tidak memberikan kontribusi. Ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja guru yang mungkin ada, bahkan ketika faktor-faktor transformasional leadership (X1) dan komitmen (X2) tidak memengaruhi., Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel transformasional leadership kepala madrasah dan komitmen

terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo, penjelasannya dapat dilihat pada output ANOVA. sebagai berikut:

Tabel 27.4 Tabel Anova Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Hipotesis

Ho 3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara transformasional leadership kepala sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Ha 3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara transformasional leadership kepala sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Berdasarkan output di atas, nilai signifikansi untuk pengaruh secara simultan dari X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Selain itu, nilai F hitung adalah 91,020. Perhitungan nilai F tabel dilakukan sebagai berikut:

$$F \text{ table} = K ; n-k$$

$$= 2 ; 53-2$$

$$= 2 ; 51 = 3,17 \text{ (dilihat pada distribusi nilai F tabel)}$$

Dengan nilai F hitung sebesar 91,020 > F tabel sebesar 3,17, maka dapat disimpulkan bahwa H0 3 ditolak dan H1 3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel transformasional leadership dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Untuk mengetahui persentase pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan, informasinya terdapat dalam output Model Summary. Sebagai berikut:

Tabel 28.4 Model Summary Pengaruh Transformasional Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Guru

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

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

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai R adalah 0,886. Dari output tersebut juga didapatkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,785. Ini berarti bahwa pengaruh variabel Transformasional Leadership dan Komitmen secara stimulan terhadap variabel Kinerja Guru menjelaskan sekitar 78,5%, Sisanya, sekitar 21,5% dari variasi dalam kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 29.4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.814	2.525		-.323	.748
	Transformasional Leadership	.102	.086	.145	1.175	.246
	Komitmen	.890	.144	.760	6.172	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut, nilai t_{hitung} variable transformasional leadership sebesar 1,175 lebih kecil dibandingkan $t_{table} - t_{hitung}$ 2,010 > 1,175. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel transformasional leadership tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil tabel koefisien, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel transformasional leadership (X1) adalah 0,246. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05, kesimpulannya adalah hipotesis pertama ditolak. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel transformasional leadership (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut, nilai t_{hitung} variable komitmen sebesar 6,172 lebih besar dibandingkan $t_{table} - t_{hitung}$ 2,010 > 6,172. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 variabel komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil tabel koefisien, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen (X2) adalah 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05, kesimpulannya adalah H2 diterima. Ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen (X2) terhadap kinerja guru (Y).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menggunakan skala Likert dan menyebarkan angket kepada responden untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 23 for Windows. Berdasarkan hasil, Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah di MA Al-Islam Joresan Ponorogo dinilai cukup baik secara umum. Mayoritas responden sebanyak 39 atau 73,58%, memperkirakan cukup baik. Meskipun ada yang menilai baik 10 responden atau 18,87% dan kurang baik 4 responden atau 7,55%, namun sebagian besar memandangnya positif.

Dengan menggunakan SPSS Statistik versi 23 for Windows, menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat thitung sebesar 9,129. H0 1 ditolak ditolak dan H1 1 diterima dengan tingkat signifikansi lebih rendah dari α (0,05) dan H1hitung lebih besar dari t tabel (2,010). Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara transformasional leadership kepala madrasah terhadap kinerja guru MA Al - Islam Joresan Ponorogo.

Selanjutnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,620 mengindikasikan bahwa transformasional leadership kepala madrasah memberikan penjelasan sekitar 62% terhadap variabel kinerja guru. Sisanya, sekitar 38%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa transformasional leadership kepala madrasah memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya transformasional leadership dengan mempengaruhi melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ismawati yang menegaskan adanya pengaruh signifikan antara transformasional leadership kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru. Nilai thitung sebesar $2,553 > t_{tabel} 2,069$ dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa melalui gaya kepemimpinan transformasional, kepala madrasah dapat langsung meningkatkan kinerja guru.⁴¹ Begitu juga penelitian dari Rawidha Yanti pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat

⁴¹ Ismawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Mts Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar', (2021), 89.

pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada model summary diperoleh angka R square adalah sebesar 0,140 atau 14% Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 14%, sedangkan sisanya ($100\% - 14\% = 86\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.⁴²

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menggunakan skala Likert dan mengirimkan angket kepada responden untuk mengumpulkan data, yang kemudian diolah menggunakan SPSS versi 23 for Windows. Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap Komitmen Guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo secara umum cukup baik. Mayoritas responden sekitar 37 responden 69,82% menilai cukup baik, meskipun ada sebagian kecil yang menilai baik sekitar 13 responden 24,53% dan kurang baik sekitar 3 responden 5,65%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden melihat Komitmen Guru cukup baik.

Dari analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS Statistics versi 23 for Windows, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan thitung sebesar 13,391. Karena nilai signifikansi $<$ dari α (0,05) dan thitung $>$ dari ttabel (2,010), H0 2 ditolak dan H1 2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

⁴² Yanti, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi", (2019), 52.

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa komitmen memberikan penjelasan sekitar 77,9% terhadap variabel kinerja guru. Sisanya, sekitar 22,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putri yang juga menegaskan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru di SMP N 10 Kota Jambi. Analisis menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari t tabel ($8,357 > 2,008$) dan nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru.⁴³

3. Pengaruh Transformasional Leadership dan Komitmen terhadap Kinerja Guru

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan sistem sebar angket/kuisisioner. Perolehan data yang ada dihitung dengan program SPSS versi 23 for windows. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru dapat dihitung menggunakan analisis regresi linier berganda. Diperoleh data informasi Signifikansi bernilai 0,000 dan F hitung bernilai 91,020. Dengan nilai F hitung sebesar $91,020 > F$ tabel sebesar 3,17, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 3 ditolak dan H_1 3

⁴³RM Putri, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10 Kota Jambi.', (2023), 82.

diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap kinerja guru di MA Al-Islam Joresan Ponorogo.

Juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,785. Sekitar 78,5%, Sisanya, sekitar 21,5% dari variasi dalam kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

Penelitian ini menegaskan bahwa transformasional leadership dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dengan temuan Feriawan Efendi, Hadi Sunaryo, dan Djony Harijanto, yang mana hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak langsung. Dengan nilai T statistik sebesar 2,291, yang melebihi 1,96, dan nilai P-value kurang dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh komitmen kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.⁴⁴

⁴⁴ Hadi Sunaryo Feriawan Efendi and Djony Harijanto, 'Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar', (2023), 25.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

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

B. Saran

1. Bagi Madrasah

Karena persepsi guru tentang transformasional leadership kepala madrasah berhubungan cukup baik terhadap peningkatan kinerja guru, maka kepala madrasah perlu dan mengembangkan kepemimpinan transformasional dengan lebih baik lagi. Selain itu, kepala madrasah perlu memberikan dukungan yang kuat kepada seluruh guru, baik secara emosional maupun profesional, melalui pelatihan, sumber daya yang memadai, dan pengakuan atas prestasi mereka.

4. Bagi Pendidik

Dari hasil penelitian, peneliti menyarankan agar guru tetap mempertahankan komitmen terhadap sekolah dan meningkatkan kesadaran akan kepentingan serta kemajuan sekolah. Selain itu, tenaga pendidik diharapkan untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja mereka guna meningkatkan kualitas pendidikan bagi peserta didik.

5. Bagi peneliti masa depan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar observasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti berharap dapat melanjutkan penelitiannya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan ukuran sampel yang lebih luas, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih bermakna dan dapat diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, 2: 286
- Setiawan, Bahar Agus. *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Bass, Bernard., and Ronald Riggio. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, Erlbaum Associates, 2006.
- Bass, and Riggio. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Juan, Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Fadhilah, Muhammad Luthfi Zharfan. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf' 2, no. 2 (2020).
- Feriawan Efendi, Hadi Sunaryo, and Djony Harijanto. 'Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar', 2023, 25.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Sembilan., n.d.
- Ismawati. 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Mts Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar', 2021, 89.
- Jaya, Wayan Satria. 'Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja'. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 3 (3 September 2021): 1286–94.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Mulyasa. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya, 2007.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam)*. Jakarta: Ar-Ruzz (ed), 2013.
- Purwanti, Lia Dwi, and Bayu Cahyoadi. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru', 2018.
- Putri, Rizki Maulidianti. 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.', 2023, 82.
- Robbins, Stephen., Andri, & Wardi, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat., 2000.
- Saifuddin, Ahmad. 'The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers'. *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 7 (2020).
- Saputra, Sahar. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2016.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Willower. and Kmetz. *Leadership for Effective Schools*. PA: Pennsylvania State University Press., 2007.

Yayan, Sumaryana. *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kota Sukabumi*. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014.

