

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI KUNCI PENINGKATAN KINERJA GURU DAN MUTU SEKOLAH

Syahrial Syah¹, Supiani²

^{1,2} Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

syahrialsyah83@upi.edu

Abstract This research aims to explore the influence of the principal's transformational leadership on teacher performance and school quality. With a quantitative descriptive approach, a survey was used as a data collection instrument involving teachers in several junior high schools in Meranti Islands Regency. Data analysis used SPSS version 24 to test validity, reliability and carry out multiple linear regression analysis. The research results show that the principal's transformational leadership has a significant influence on teacher performance and school quality, with a contribution of 51.4%, while 48.6% is influenced by other variables. This research fills the gap in the literature regarding the application of transformational leadership in the context of Indonesian schools. These findings provide new insight into the importance of inspirational and inclusive transformational leadership in improving the quality of education. The novelty of the research lies in the holistic and contextual approach, as well as in-depth empirical analysis regarding its implementation. The research also identified concrete strategies for school principals to improve teacher competency and educational quality. These findings are relevant for policy makers and educational practitioners in developing strategies to improve the quality of education.

Keywords: *transformational leadership, teacher performance, school quality*

Abstrak Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan mutu sekolah. Dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, survei digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yang melibatkan guru-guru di beberapa SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti. Analisis data menggunakan SPSS versi 24 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan melakukan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan mutu sekolah, dengan kontribusi sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur terkait penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah-sekolah Indonesia. Temuan ini memberikan wawasan baru tentang pentingnya kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan inklusif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kebaruan penelitian terletak pada pendekatan holistik dan kontekstual, serta analisis empiris mendalam terkait implementasinya. Penelitian juga mengidentifikasi strategi konkret bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan. Temuan ini relevan bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam menyusun strategi peningkatan kualitas pendidikan.

Kata-kata Kunci: *kepemimpinan transformasional, kinerja guru, mutu sekolah*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu prioritas utama dalam sistem pendidikan di berbagai negara (Marian, 2022), termasuk Indonesia. Pendidikan yang bermutu tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari kualitas tenaga pendidik yang terlibat dalam proses pembelajaran (Almufarreh et al., 2023; Batra et al., 2023; Nițulescu et al., 2022). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi guru menjadi sangat krusial dalam menciptakan sekolah yang unggul (Agung, 2018; Dimara, 2023; Diharjo et al., 2022). Salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah adalah penerapan model kepemimpinan transformasional (Bunbaban et al., 2022; Fauzan et al., 2023; Sugeng, 2022).

Kepemimpinan transformasional, yang pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass, berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui visi yang jelas dan komitmen terhadap tujuan bersama (Kareem et al., 2023; Syarifuddin, 2023; Yusup & Maulani, 2023). Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai manajer yang mengatur tugas-tugas rutin, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan organisasi menuju peningkatan dan inovasi (Díaz, 2023; Eaton, 2022; Karimi et al., 2023; Sueb & Sopiah, 2023). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional diharapkan mampu mengarahkan dan menginspirasi guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa (Hidayat et al., 2023; Kareem et al., 2023; Rahayu & Iskandar, 2023; Zhang, 2023).

Fenomena fundamental yang mendorong penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara harapan dan realitas dalam kualitas pendidikan di berbagai sekolah di Indonesia (Kadir, 2022; Mustafa, 2023; Siahaan et al., 2023). Meskipun berbagai kebijakan dan program peningkatan kualitas pendidikan telah diimplementasikan, hasil yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini adalah kurangnya kepemimpinan yang efektif di tingkat sekolah (Al Shebli, 2023; Batool et al., 2023; Ziduli & Buka, 2023). Banyak kepala sekolah yang masih mengadopsi gaya kepemimpinan tradisional yang kurang mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk berinovasi dan berkembang (Haxhihseni et al., 2023; Kristini et al., 2023; Wang & Dapat, 2023).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan (Alainati et al., 2023; Kareem et al., 2023; Putro et al., 2023; Siahaan et al., 2023). Kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru, serta pencapaian siswa (Kareem et al., 2023; Sarouja, 2011; Putro et al., 2023). Namun, meskipun bukti empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional cukup kuat, masih terdapat kekurangan dalam literatur yang secara spesifik mengkaji bagaimana model ini dapat diterapkan secara efektif dalam konteks sekolah-sekolah di Indonesia. Hal ini menciptakan gap penelitian yang perlu dijabatani untuk memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah di Indonesia.

Pendekatan holistik dan kontekstual menjadi perhatian utama dalam implementasi kepemimpinan transformasional, terutama dalam institusi pendidikan. Keberhasilan penerapan model ini sangat dipengaruhi oleh konteks budaya dan struktural di lingkungan sekolah (Dayal, 2022; Toprak et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif di sekolah-sekolah Indonesia, dengan mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual yang memengaruhi dinamika kepemimpinan dan kinerja guru. Fokus ini relevan untuk menjawab kebutuhan akan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menyeluruh dan berbasis konteks lokal dalam menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional. Tidak hanya membahas aspek teoretis dan konseptual, penelitian ini juga menawarkan analisis empiris mendalam terkait implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah Indonesia. Selain itu, penelitian ini berupaya mengidentifikasi strategi konkret yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti yang relevan bagi praktisi dan pembuat kebijakan.

Penelitian ini berupaya menjawab bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan di sekolah-sekolah Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi peran kepala sekolah dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan lokal serta mengevaluasi dampaknya terhadap kualitas kinerja guru. Selain memberikan kontribusi teoretis bagi literatur kepemimpinan pendidikan, penelitian ini juga diharapkan mampu menawarkan solusi konkret yang dapat diterapkan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional, dimana bertujuan untuk memprediksi pengaruh hubungan yang cukup besar antara dua variabel, maka skor pada satu variabel dapat diprediksi jika skor pada variabel lainnya diketahui (Fraenkel et al., 2011) sehingga peneliti menguji pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan mutu sekolah. Apakah eksplorasi ketergantungan variabel terikat pada satu atau lebih variabel bebas, dan memproyeksikan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan variabel independen yang diketahui.

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah sampel yang mewakili dan dijadikan responden sebagai subjek penelitian, atau yang akan diteliti dan dijadikan responden dalam penelitian. Pengambilan sampel perlu dilakukan secara bertanggung jawab untuk memperoleh data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Sampel penelitian berjumlah 143 orang (pria = 64; wanita = 79) guru SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana dalam anggota

sampel dipilih secara acak dan murni kebetulan sehingga setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk dipilih dalam sampel (Bhardwaj, 2019).

Untuk memperoleh data yang tepat dan akurat guna memudahkan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Pada variabel kepemimpinan transformasional, peneliti mengadopsi konsep dari (Larson et al., 2023), yakni Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi melalui contoh pribadi, dorongan, dan pemberdayaan. Palekar et al. (2022) menambahkan, Kepemimpinan transformasional yang efektif dalam pendidikan sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang terlibat dan produktif, mendorong inovasi, dan mendorong pengembangan dan kesuksesan organisasi. Memperhatikan konsep di atas, peneliti merumuskan 12 item pernyataan, termasuk “Kepala Sekolah menunjukkan integritas yang tinggi dalam setiap tindakannya”

Pada variabel kinerja guru, peneliti mengadopsi konsep dari Prabowo (2022), yakni kinerja guru mengacu pada kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mengharuskannya untuk tetap fokus pada proses pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang diawasinya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Untuk itu, peneliti merumuskan 11 item pernyataan, termasuk “Mendeskripsikan pertahapan materi yang siswa kuasai.” Untuk Mutu sekolah peneliti mengadopsi konsep dari Spreitzer & Hafner, (2023), yakni Mutu sekolah mencakup berbagai dimensi yang mempengaruhi kinerja siswa dan hasil pendidikan. Penelitian menyoroti pentingnya mendefinisikan dan mengkategorikan karakteristik mutu sekolah, seperti tujuan dan strategi untuk pengembangan kualitas, kepemimpinan, profesionalisme, budaya sekolah, dan sumber daya Untuk itu, peneliti merumuskan 10 item pernyataan, termasuk “Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik di kelas” Kuesioner diedarkan kepada responden menggunakan Google form dan peserta menanggapinya menggunakan lima poin skala Likert (Selalu-Tidak Pernah).

Seluruh proses pengujian menggunakan aplikasi Microsoft excel dan SPSS versi 24. Penelitian ini menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS versi 24 untuk seluruh proses pengujian data. Peneliti memulai dengan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik dan respon responden terhadap pertanyaan kuesioner (Pio & Lengkong, 2020). Dalam SPSS, analisis ini dilakukan dengan mengklik Analyze > Descriptive Statistics > Descriptives, yang menyajikan statistik deskriptif seperti mean, median, modus, standar deviasi, dan distribusi frekuensi.

Selanjutnya, validitas konstruk diuji menggunakan nilai person correlation untuk memastikan setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r table (Stenner & Smith, 2023). Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai lebih dari 0.70 (Hair et al., 2021; Hair Jr et al., 2019, 2020; Henseler et al., 2016).

Sebelum melakukan analisis data utama. Peneliti melakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, yang merupakan prasyarat penting dalam analisis regresi linier. Uji ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Cardoso et al., 2023) atau Shapiro-Wilk melalui SPSS dengan langkah: Analyze > Descriptive Statistics > Explore, dan memilih Plots untuk menampilkan plot normalitas. Untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas, Variance Inflation Factor (VIF) dihitung dengan mengklik Analyze > Regression > Linear,

memasukkan variabel independen, kemudian mengklik Statistics dan mencentang Collinearity diagnostics. VIF harus kurang dari 10 (Leitão et al., 2021). Ketiga, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan varians residual adalah konstan, yang dilakukan dengan memeriksa plot scatter dari residual terhadap nilai prediksi atau menggunakan uji statistik seperti uji Glejser (Cameron & Bagchi, 2022). Langkah ini penting untuk memenuhi asumsi homoskedastisitas dalam regresi linier. Melalui langkah-langkah ini, validitas hasil analisis regresi dapat dipastikan, sehingga interpretasi hasil menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan. Untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas, Variance Inflation Factor (VIF) dihitung dengan mengklik Analyze > Regression > Linear, memasukkan variabel independen, kemudian mengklik Statistics dan mencentang Collinearity diagnostics. VIF harus kurang dari 10 (Leitão et al., 2021).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen (kepemimpinan transformasional dan kinerja guru) terhadap variabel dependen (mutu sekolah). Langkah ini dilakukan dengan mengklik Analyze > Regression > Linear, dan memasukkan variabel independen dan dependen. R-square yang ditampilkan dalam output regresi menunjukkan kekuatan model, dengan nilai 0.25 dianggap lemah, 0.50 sedang, dan 0.75 kuat (Hair et al., 2011).

Terakhir, uji signifikansi dilakukan melalui nilai p dalam output regresi, yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai $p < 0.05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis data secara menyeluruh dan memperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan dengan jelas, sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik atau analisis deskriptif sangat penting untuk dilakukan dalam penelitian karena statistik deskriptif mempunyai tujuan yang berguna untuk menganalisis tanggapan responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner (Othman & Elwazer, 2023). Secara catatan, dalam analisis deskriptif, peneliti hanya mempresentasi item-item yang memenuhi parameter validitas dan reliabilitas, sehingga tidak semua item pada konstruksi awal dideskripsikan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa responden memberikan pandangan yang positif terhadap item-item pernyataan. Item 8 mendapat mean terendah dari item lainnya, di mana, responden merasakan bahwa Kepala sekolah masih menghadapi tantangan dengan kreativitas dan mencari solusi inovatif. Sedangkan item yang mendapatkan respon positif tertinggi ialah item 11, di mana responden merasakan bahwa Kepala sekolah memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individual anggota tim. Kedua temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah sudah cukup baik dalam mendengarkan dan memenuhi kebutuhan individual anggota tim, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah, kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan dalam mencari solusi kreatif dan inovatif yang dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi. Upaya ini penting tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan individu tetapi juga untuk meningkatkan keseluruhan mutu proses pembelajaran di sekolah.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Guru menjelaskan bahwa responden memberikan padangan yang positif terhadap item-item pernyataan, walaupun dalam nilai minimum (satu) masih dijumpai pada sembilan item (selain item 5). Item 3 mendapat mean terendah dari item lainnya, namun demikian dalam pandangan responden, mereka tidak memberikan nilai 1.00, yang berarti serendah-rendahnya, kinerja guru “kadang-kadang” Guru mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai. Item dengan mean tertinggi ialah “Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik di kelas.” Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman guru terhadap potensi dan keberagaman peserta didik merupakan aspek kinerja yang paling kuat dan sering dilaksanakan dengan baik oleh guru. Secara keseluruhan, mean dari setiap item diantara 4.18-4.26 dari lima poin skala Likert, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru responden tergolong “baik”.

Responden memberikan padangan yang positif terhadap item-item pernyataan variabel mutu sekolah, walaupun dalam nilai minimum (satu) masih dijumpai pada tujuh item (selain item 2,7 dan 7). Item 8 mendapat mean terendah dari item lainnya, namun demikian dalam pandangan responden, mereka tidak memberikan nilai 1.00, yang berarti serendah-rendahnya, sekolah “kadang-kadang” melibatkan staf, siswa, dan komunitas sekolah dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan. Item dengan mean tertinggi ialah “Sekolah menginspirasi, memotivasi, dan memandu staf dan siswa menuju visi yang jelas.” Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi aktif dari staf, siswa, dan komunitas dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan di sekolah masih kurang optimal.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya untuk membangun kolaborasi dan partisipasi dalam pengelolaan sekolah perlu ditingkatkan, agar semua pemangku kepentingan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil. Sebaliknya, item dengan mean tertinggi adalah “Sekolah menginspirasi, memotivasi, dan memandu staf dan siswa menuju visi yang jelas.” Artinya, sekolah sangat berhasil dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan arahan yang jelas kepada staf dan siswa. Kepala sekolah mampu membangun visi yang kuat dan menyelaraskan semua anggota sekolah menuju pencapaian visi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah efektif dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi dan membimbing staf serta siswa, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, mean dari setiap item diantara 3,44-4.25 dari lima poin skala Likert, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutu sekolah responden tergolong “baik”.

Hasil uji validitas dengan melihat Pearson Correlation pada variabel Kepemimpinan Transformasional, menunjukkan bahwa semua item valid karena nilai r hitung lebih besar dari r table (0,361), variabel Kinerja guru juga ditemukan satu item (item 1) mendapat nilai 0.313, sedangkan variabel mutu semua item nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari 0,361. Memperhatikan hasil Pearson Correlation yang ada, maka 1 item tersebut dihapus dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas ulang. Hasilnya membuktikan bahwa seluruh item versi revisi (32 item) pada ketiga variabel penelitian telah memenuhi nilai r table yang ada. Masing-masing pada variabel kepemimpinan transformasional diantara 0,419-0,681, variabel kinerja guru diantara 0,486-0,881, dan variabel mutu sekolah diantara 0,478-0,651

Tabel 1. Hasil uji validitas

No	Variabel	Pearson Correlation
1	Kepemimpinan Transformasional	0,419-0,681
2	Kinerja guru	0,486-0,881
3	Mutu Sekolah	0,478-0,651

Pada uji reliabilitas, ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach alpha (CA) >0.70 (0,741-0,928). Dengan demikian, seluruh item pada ketiga variabel penelitian memiliki memenuhi parameter uji reliabilitas dari Hair et al. (2021), Hair Jr et al. (2019, 2020) maupun Henseler et al. (2016).

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	CA
1	Kepemimpinan Transformasional	0.795
2	Kinerja guru	0.928
3	Mutu Sekolah	0.741

Hasil uji collinearity statistic (VIF) membuktikan bahwa collinearity variabel Kepemimpinan transformasional \rightarrow Mutu sekolah sebesar 1.503 dan collinearity variabel kinerja guru \rightarrow mutu sekolah sebesar 1.503. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi uji VIF karena mendapat nilai <10 . Berdasarkan asumsi klasik regresi linier, model regresi linier yang baik adalah yang bebas dari multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas bebas dari multikolinieritas (Leitão et al., 2021).

Selanjutnya pada pengujian inner model ditemukan nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.514 dan nilai dan R-square adjusted sebesar 0.507, sehingga termasuk dalam kategori moderat (Amali et al., 2022; Hair et al., 2011; Sarwono, 2008). Nilai 0.514 dapat disimpulkan bahwa semua variable independent secara simultan memiliki pengaruh sebesar 51,4%, sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang inspiratif dan motivasional dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas (Kareem et al., 2023). Temuan penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru melalui pemberian visi yang jelas dan motivasi yang kuat (Humayra et al., 2023)

Guru yang merasa terinspirasi oleh visi dan misi sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki tujuan yang jelas dan termotivasi untuk mencapainya. Sebagai contoh, penelitian oleh Pant (2023) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif secara langsung berhubungan dengan peningkatan hasil belajar siswa, yang merupakan indikator kinerja guru.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa aspek partisipasi dan kolaborasi masih perlu ditingkatkan. Kepala sekolah perlu mengembangkan strategi untuk melibatkan lebih banyak staf, siswa, dan komunitas sekolah dalam proses pengambilan keputusan (Ezinwa, 2023). Menurut Mosheti (2013), partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kurangnya partisipasi ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, resistensi terhadap perubahan, atau keterbatasan waktu dan sumber daya. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif dalam memimpin sekolah.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada kinerja guru tetapi juga pada mutu sekolah secara keseluruhan. Sekolah yang dipimpin dengan gaya transformasional cenderung memiliki lingkungan belajar yang lebih positif, yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa (Toprak et al., 2023). Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa menciptakan suasana sekolah yang kondusif untuk belajar, yang pada akhirnya meningkatkan mutu sekolah.

Studi oleh Kareem et al., (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi iklim sekolah, meningkatkan budaya akademik, dan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, untuk mencapai peningkatan mutu sekolah, penting bagi kepala sekolah untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan transformasional mereka.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah, budaya organisasi, dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru SMP di Kabupaten Kepulauan Meranti. Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut bersama-sama menjelaskan 51,4% variasi kinerja guru, sementara sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan semangat kerja dan dedikasi guru melalui visi yang jelas dan motivasi yang kuat. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, serta peningkatan hasil belajar siswa sebagai indikator kinerja guru.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa aspek partisipasi dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan di sekolah masih perlu ditingkatkan. Partisipasi yang lebih besar dari staf, siswa, dan komunitas sekolah dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kurangnya partisipasi ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti komunikasi yang kurang efektif, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan waktu serta sumber daya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa dapat menciptakan lingkungan belajar

yang positif dan kondusif, yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa. Untuk mencapai peningkatan mutu sekolah, kepala sekolah perlu terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan transformasional mereka dan mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan di Kabupaten Kepulauan Meranti dan daerah terpencil lainnya. Peningkatan manajemen sekolah, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan pengelolaan beban kerja yang efektif dapat menjadi strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2018). Improvement of Teacher Competence and Professionalism and School Management Development in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 6(10), 1388–1396. <https://doi.org/10.12691/education-6-10-8>
- Alainati, S. J., Almonawer, N. S., & Al-Hammad, F. A. (2023). Transformational leadership in education: Review of literature. *The International Journal of Business & Management*, 11(2). <https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i2/BM2302-016>
- Almufarreh, A., Noaman, K. M., & Saeed, M. N. (2023). Academic Teaching Quality Framework and Performance Evaluation Using Machine Learning. *Applied Sciences*, 13(5), 3121. <https://doi.org/10.3390/app13053121>
- Al Shebli, A. (2023). Effective Leadership Practices in Schools: Approaches to Eliminate Turnover. In A. K. Abdallah & A. M. Alkaabi (Eds.), *Advances in Educational Marketing, Administration, and Leadership* (pp. 22–41). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7818-9.ch002>
- Batool, I., Jabeen, S., & Ali, S. Z. (2023). Perceived Effectiveness of Leadership Styles for Improvement in Public Schools of Punjab. *Journal of Social Sciences Advancement*, 4(1), 37–45. <https://doi.org/10.52223/JSSA23-040106-62>
- Batra, P., Pillai, P., & Kaim, P. (2023). Quality Education from Teachers' Perspective. *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 8(6), 44–52. <https://doi.org/10.31305/rrijm.2023.v08.n06.007>
- Bunbaban, Y. S., Iriani, A., & Waruwu, M. (2022). Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan Menggunakan Model CIPP. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–237. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p223-237>
- Cameron, J., & Bagchi, P. (2022). A test for heteroscedasticity in functional linear models. *TEST*, 31(2), 519–542. <https://doi.org/10.1007/s11749-021-00786-8>
- Cardoso, F. C., Berri, R. A., Lucca, G., Borges, E. N., & Mattos, V. L. D. D. (2023). Normality tests: A study of residuals obtained on time series tendency modeling. *Exacta*. <https://doi.org/10.5585/2023.22928>
- Dayal, L. (2022). *Transformative leadership in complex and culturally diverse organizations through the lens of transformative higher education presidents* [Northeastern University]. <https://doi.org/10.17760/D20455938>

- Díaz, C. K. (2023). Emotional Intelligence and Transformational Leadership: Essential Tools to Prevent Corruption in Organizations. In R. I. Pérez-Uribe, M. T. Ramírez-Garzón, C. M. Muñoz-Maya, & O. L. Diaz-Villamizar (Eds.), *Advances in Logistics, Operations, and Management Science* (pp. 238–257). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8536-1.ch013>
- Diharjo, K. M., Muchtar, H. S., Iriantara, Y., & Rostini, D. (2022). Management Of Teacher Pedagogic Competency Development In Improving Teacher Performance Productive Network Computer Engineering (Case Study Of SMKS Kosgoro and SMKS Nusantara Bogor City). *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(5), 1964–1972. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i5.490>
- Dimara, B. (2023). Upaya peningkatan kompetensi profesional guru melalui implementasi supervisi akademik kepala sekolah. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(4), 374–386. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v2i4.1862>
- Eaton, L. (2022). *Transformational leadership: A political science theory transformed by management studies. How did this happen, and why does it matter?* [Open Access Te Herenga Waka-Victoria University of Wellington]. <https://doi.org/10.26686/wgtn.21579222>
- Ezinwa, O. A. G., Okokoyo, (2023). Principals` decision-making strategies and teachers productivity in delta state secondary schools, Nigeria. *Russian Law Journal*, 11(3). <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i3.2179>
- Fauzan, F., Fajriyah, F., Dannur, M., & Ridwan, W. (2023). Improving teacher performance in schools through humanistic leadership. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 4(1), 70–79. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v4i1.232>
- Haxhihyseni, S., Tirana, J., & Carvalh, E. N. D. (2023). Impact of Principals' Leadership Styles on Teachers' Job Satisfaction and Motivation in Elementary Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 13(4), 188. <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0101>
- Hidayat, S. N., Sumardjoko, B., & Muhibbin, A. (2023). Transformational Leadership Competence of Principals in Improving Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 587–597. <https://doi.org/10.51276/edu.v4i2.403>
- Huaman, D. R. T., Cordero, R. C., Canaval, D. G. F., & Berona, H. A. C. (2022). Professor's leadership styles, engagement and academic satisfaction of the student during online classes. *2022 IEEE 2nd International Conference on Advanced Learning Technologies on Education & Research (ICALTER)*, 1–4. <https://doi.org/10.1109/ICALTER57193.2022.9965010>
- Humayra, W., Effendi, R., & Suhaimi, S. (2023). Principal Leadership (Multi-site Study of SDN Pasar Lama 1 and SDN Sungai Miai 10 Banjarmasin). *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(03). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-67>
- Kadir, A. (2022). Critical thinking effective education resources management during the crisis of the 21st century. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 4651–4656. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i4.3230>

- Kareem, J., Patrick, H. A., Prabakaran, N., B, V., Tantia, V., M. P. M., P. K., & Mukherjee, U. (2023). Transformational educational leaders inspire school educators' commitment. *Frontiers in Education, 8*, 1171513. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1171513>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability, 15*(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Kristini, A., Sri Purnami, A., & Mulyono, R. (2023). Inovasi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan trilogi kepemimpinan ki hajar dewantara dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di gugus 2 Nanggulan. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 9*(1), 189–197. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i1.693>
- Larson, J. D., Perkins, B. G., Chawla, N., & Ellis, A. P. J. (2023). Understanding the impact of transformational leadership on nurse compassion provision through a time-lagged field study. *Health Care Management Review, 48*(3), 274–281. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000374>
- Marian, T. (2022, November 4–5). Approaching "Quality of Education" in Romanian and Finnish education systems. *Proceedings of the 15th International Management Conference: Managing People and Organizations in a Global Crisis*, Bucharest, Romania. Valahia University of Târgoviște. <https://doi.org/10.24818/IMC/2021/02.11>
- Mosheti, P. (2013). *Teacher Participation in School Decision-Making and Job Satisfaction as Correlates of Organizational Commitment in Senior Schools in Botswana* [Doctor of Philosophy, Andrews University]. <https://doi.org/10.32597/dissertations/587/>
- Mustafa, A. (2023). Reflection on the latest pisa results of indonesia. *International Journal of Advanced Research, 11*(05), 1223–1228. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/16988>
- Nițulescu, L., Clavac-Prodan, G., & Hamat, L. (2022). *Teaching Staff's Perception In The Pre-Academic Education On The Quality Of Education.* 691–700. <https://doi.org/10.15405/epes.22032.68>
- Palekar, S., Pardhi, A., & Jindal, S. (2022). Transformational Leadership: A Case Study in Strategic HR. In S. Palekar, A. Pardhi, & S. Jindal, *Indian Business Case Studies Volume VIII* (1st ed., pp. 27-C4.P61). Oxford University Press Oxford. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192869449.003.0004>
- Pant, Y. J. (2023). Effect of School Leadership Programs on Educational Outcomes vis-a-vis SDGs: A comparative study of Nepal and its selected neighbors. *Innovative Research Journal, 2*(2), 86–101. <https://doi.org/10.3126/irj.v2i2.56161>
- Putro, H. C., Akhyak, & Sujianto, A. E. (2023). Transformational leadership: A strategy for building the image of elementary education institutions. *International Journal of Educational Studies in Social Sciences, 3*(2), 1–7. <https://doi.org/10.53402/ijesss.v3i2.306>
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia, 6*(2), 287–297. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i2.5484>

- Sarouja, R. (2011). *Leadership style and teacher motivation. (C2006)* [MA in Education, LAU]. <https://doi.org/10.26756/th.2023.564>
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, Y., Wulandari, T., Hrp, S. A. F., & Pasaribu, K. (2023). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Journal on Education, 5*(2), 3840–3848. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1068>
- Spreitzer, C., & Hafner, S. (2023). Effects of Characteristics of School Quality on Student Performance in Secondary School: A Scoping Review. *European Journal of Educational Research, volume-12-2023*(volume-12-issue-2-april-2023), 991–1013. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.2.991>
- Stenner, A. J., & Smith, M. (2023). Testing Construct Theories. In W. P. Fisher & P. J. Massengill (Eds.), *Explanatory Models, Unit Standards, and Personalized Learning in Educational Measurement* (pp. 31–42). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-3747-7_3
- Sueb & Sopiah. (2023). Exploring the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Jurnal Visi Manajemen, 9*(2), 62–83. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i2.287>
- Sugeng, S. (2022). The Optimization of Teacher Performance Based on Transformational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Culture: -. *Technium Business and Management, 2*(3), 63–74. <https://doi.org/10.47577/business.v2i3.7619>
- Syarifuddin, S. (2023). Can transformative leadership, work discipline, and work motivation improve employee performance? *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1*(3). <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.100>
- Toprak, M., Karakus, M., & Chen, J. (2023). Transformational school leadership: A systematic review of research in a centralized education system. *Journal of Educational Administration, 61*(5), 514–530. <https://doi.org/10.1108/JEA-10-2022-0185>
- Wang, Y., & O. Dapat, R. (2023). School Principals' Leadership Styles and Organizational Climate Toward Innovative Leadership Program. *Journal of Education and Educational Research, 2*(1), 39–41. <https://doi.org/10.54097/jeer.v2i1.5178>
- Yusup, A., & Maulani, I. E. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Motivation. *Devotion: Journal of Research and Community Service, 4*(3), 798–802. <https://doi.org/10.36418/devotion.v4i3.441>
- Zhang, J. (2023). Exploring the Impact of Transformational School Leadership on Teacher Job Satisfaction. *International Journal of Education and Humanities, 8*(1), 39–42. <https://doi.org/10.54097/ijeh.v8i1.6875>
- Ziduli, M., & Buka, A. M. (2023). Salvaging the Educational System through Effective Leadership: A Case Study of Rural Secondary Schools in South Africa. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences, 665–679*. <https://doi.org/10.38159/ejeh.20234514>