

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
GURU DI SMPN 7 PASIMASUNGGU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ASRI
2019.MM.1.2645**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
GURU DI SMPN 7 PASIMASUNGGU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ASRI
2019.MM.1.2645**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
GURU DISMPN 7 PASIMASUNGGU KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh:

ASRI

2019.MM.1.2645

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 31 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

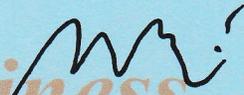
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

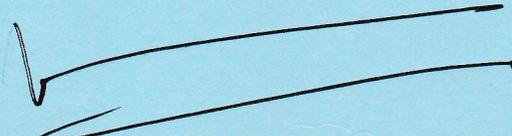

Dr. Muhammad Salim Sultan. S.E.,M.M

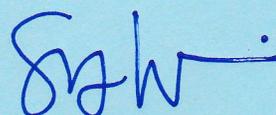

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dismpn 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : ASRI
NIM : 2019.MM.1.2645
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Salim Sultan. S.E.,M.M
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Drs. Didin, M.Pd

Tanggal Ujian : 31 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 30/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Juni 2021

Mahasiswa Ybs,



ASRI

2019.MM.1.2645

4. **Dr. Muhammad Salim Sultan, S.E.,M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Asri, S.Pd.,M.Pd.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Juni 2021

A s r i

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar” dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

ABSTRAK

Asri. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Muhammad Salim Sultan dan Asri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan bulan Juni 2021. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 35 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 atau (77,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 77,1% peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi. Sedangkan 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kinerja Guru



ABSTRACT

Asri. 2021. *The Effect of Transformational Leadership Style and Competence on Teacher Performance Improvement in SMPN. 7 Pasimasunggu Selayar Islands Regency, supervised by Muhammad Salim Sultan and Asri*

This study aims to determine and analyze the Transformational Leadership Style and Competence toward Teacher Performance Improvement in SMPN. 7 Pasimasunggu, Selayar Islands Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at SMPN. 7 Pasimasunggu, Selayar Islands Regency in June 2021. The research population was all teachers at SMPN. 7 Pasimasunggu Selayar Islands Regency as many as 35 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling technique so that the sample used in this study was 35 teachers.

The results show that (1) there is a positive and significant effect of transformational leadership style partially on improving teacher performance in SMPN. 7 Pasimasunggu, Selayar Islands Regency (2) there is a positive and significant effect of partial competence on improving teacher performance at SMPN. 7 Pasimasunggu, Selayar Islands Regency (3) there is a simultaneous effect of transformational leadership style and competence on improving teacher performance in SMPN. 7 Pasimasunggu, Selayar Islands Regency. Based on the study results, the coefficient of determination (R^2) was 0.771 or (77.1%). This shows that a 77.1% increase in teacher performance is influenced by transformational leadership style and competence. In contrast, 22.9% is influenced by other variables that are not included in this research model.

Keywords: *transformational leadership style, competence, and teacher performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
SAMPUL DALAM	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Teori Kepemimpinan.....	14
2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
2.3.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional	22
2.4.1 Ciri – Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional	23
2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	24
2.5 Kompetensi Guru	26
2.5.1 Pengertian Kompetensi	27
2.5.2 Tujuan Kompetensi Guru.....	28
2.5.3 Macam – Macam Kompetensi Guru	29
2.5.4 Indikator Kompetensi Guru Profesional.....	37
2.6 Kinerja Guru	37
2.6.1 Pengertian Kinerja	37
2.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	38
2.6.3 Indikator Untuk Mengukur Kinerja Guru	40

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual	41
3.2 Hipotesis Penelitian	42
3.3 Definisi Operasional Variabel	42
3.3.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	42
3.3.2 Kompetensi Guru.....	42
3.3.3 Kinerja Guru.....	43

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian	44
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	44
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	44
4.4 Metode Pengumpulan Data	44
4.5 Jenis dan Sumber Data	45
4.6 Teknik Analisis Data	45
4.6.1 Uji Kualitas Data	45
4.6.1.1 Uji Validitas Data	45
4.6.1.2 Uji Reliabilitas	46
4.6.2 Uji Asumsi Klasik	47
4.6.2.1 Uji Normalitas	47
4.6.2.2 Uji Auto Korelasi	47
4.6.2.3 Uji Multikolinieritas	47
4.6.2.4 Uji Heterokedastisitas	48
4.6.3 Analisis Linear Berganda	49
4.6.4 Uji Hipotesis	51
4.6.4.1 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t)	51
4.6.4.2 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	52
4.6.5 Koefisien Determinasi	52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	53
5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian	53
5.1.2 Karakteristik Responden	53
5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian.....	55
5.1.4 Uji Kualitas Data	60
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	62

5.1.6 Pengujian Hipotesis	64
5.2 Pembahasan Penelitian	68

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	73
6.2 Implikasi	74
6.3 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
5.1	Tabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	7
5.2	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.3	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia	54
5.4	Tabel Deskripsi Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional	56
1.5	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor Gaya Kepemimpinan Transformasional	57
5.6	Tabel Deskripsi Analisis Kompetensi	58
5.7	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor Kompetensi	58
5.8	Tabel Deskripsi Analisis Kinerja Guru	60
5.9	Tabel Distribusi frekuensi dan persentase skor kinerja guru	60
5.10	Tabel Hasil Uji Validitas	62
5.11	Tabel Uji Reliabilitas	63
5.12	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	64
5.13	Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	65
5.14	Tabel Hasil Uji t	66
5.15	Tabel Hasil Uji F	68
5.16	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	41
2	Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
3	Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Usia	55
4	Uji Normalitas Data	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Kuisisioner Penelitian
3. Tabulasi kuisisioner
4. Output Validasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah proses perkembangan pribadi dan sosial yang sangat menentukan. Kemajuan masyarakat dapat dilihat dari perkembangan masyarakat. Dengan terus berkembangnya era globalisasi dan modernitas saat ini, peningkatan kualitas pendidikan seakan menjadi isu yang mendesak. Dalam pengelolaan organisasi pendidikan, perlu adanya arah peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang baik dan bermutu tinggi merupakan dasar untuk perkembangan dan kemajuan lebih lanjut. Oleh karena itu, menurut Zazin (2011:5) pengelola pendidikan harus merespon berbagai kebijakan pemerintah dan keinginan masyarakat guna meningkatkan kualitas melalui kreativitas, inovasi yang tinggi dan strategi yang baik dalam konteks sistem (mengoptimalkan seluruh elemen sekolah). Manajemen, termasuk proses input dan output.

Tugas jawab dan tanggung jawab untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas tidak lepas dari kemampuan kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif sangat mendukung kemampuan guru dalam proses mengajar, namun di sisi lain, menemukan pemimpin yang efektif bukanlah tugas yang mudah. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, sumber daya manusia akan tercipta dari lembaga tersebut, sumber daya manusia tersebut siap dan mampu bersaing dengan situasi lokal maupun global, yaitu melalui

pendidikan yang ada di dalamnya. Dalam hal ini penanggung jawab pendidikan adalah kepala sekolah, dan di tangan pemegang kebijakan, nasib sekolah dipertaruhkan.

Sebagaimana kita ketahui bersama, sekolah merupakan salah satu jenis organisasi yang biasa disebut dengan organisasi pendidikan formal. Orang adalah salah satu elemen organisasi terpenting. Personel organisasi internal sekolah meliputi kepala sekolah, guru, siswa atau siswa dan staf administrasi Kerja keras. Kegiatan utama yang mereka lakukan adalah kegiatan mengajar. Untuk mencapai tujuan organisasi, tidak mungkin mencapai tujuan lembaga pendidikan tanpa upaya bersama dari seluruh personel organisasi dan dukungan sarana dan prasarana. Sebagai pimpinan tertinggi lembaga pendidikan, pimpinan pendidikan telah merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.

Menurut Rosdiana. A. Bakar (2012) mengatakan bahwa “Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan kegiatan Sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam sistem sekolah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang-barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program sekolah, serta memilih dan mengembangkan pegawai/personil”.

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan subyek yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah

mendapat pengaruh dari atasannya. Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya.

Pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan lancar apabila didukung oleh berbagai faktor. Faktor tersebut antara lain kurikulum, peserta didik, guru, kepala sekolah, biaya serta sarana dan prasarana. Komponen tersebut saling kait mengkait tidak dapat dipelaskan satu dengan lainnya. Sejalan dengan penyempurnaan kurikulum, perhatian pemerintah juga teruju kepada peserta didik. Menjadi kewajiban Negara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa seperti tersurat pada alinea ke-4 UUD 1945. Oleh sebab itu pemerintah mulai mencanangkan Wajib Belajar Pendidikan Dasar (Wajar Dikdas) 9 tahun dimulai sejak 1994. Bahkan mulai tahun 2005 sampai sekarang pemerintah memberikan Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Bantuan Operasional Sekolah (BOS) bertujuan untuk meringankan dan bahkan membebaskan biaya pendidikan bagi peserta didik pendidikan dasar dan menengah.

Giliran berikutnya adalah guru menjadi sosok yang cukup diperhitungkan oleh pemerintah. Guru dinggap sebagai agen perubahan, sehingga nasib dan kesejahteraan guru perlu ditingkatkan. Oleh sebab itu mulai tahun 2006 pemerintah memberikan penghargaan berupa tunjangan sertifikasi bagi para guru.

Tunjangan ini merupakan amanat undang-undang yang harus dilaksanakan oleh pemerintah.

Selain itu dalam melaksanakan tugasnya guru juga memperoleh jaminan perlindungan hukum diatur dalam PP Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru. Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru telah disempurnakan ke dalam PP Nomor 19 tahun 2017. Yang tidak kalah pentingnya dalam peran persekolahan adalah Kepala Sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Pada dasarnya kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan.

Semula tugas tambahannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, Inovator, dan motivator. Namun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2017 beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial. Dan pengembangan kewirausahaan, serta supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan. Guna menindaklanjuti PP nomor 19 tahun 2017, Mendikbud mengeluarkan peraturan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. Manakala Peraturan Menteri ini berlaku, Permendiknas nomor 28 Tahun 2010 tentang Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah dicabut.

Karena Kepala Sekolah adalah tugas tambahan yang diberikan dan mempunyai tugas untuk memimpin satuan pendidikan, maka salah satu peranan kepemimpinan yang sangat penting adalah untuk menyusun program belajar mengajar dan menempatkan tugas masing-masing guru, dalam hal ini guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus benar-

benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat harus melaksanakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang sudah dilaksanakan guru. Agar guru dapat menjalankan tugasnya secara baik, maka sedikit banyaknya Kepala sekolah harus mengetahui dan memberi motivasi.

Tugas kepemimpinan kepala sekolah secara umum adalah memberikan motivasi kepada guru agar menjalankan tugasnya diri dengan tugas pokok, sehingga dalam proses belajar mengajar dengan baik dan tidak merugikan anak didik. Hal ini akan dapat mengembangkan profesionalisme guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan implementasinya di sekolah menjadi baik. Bukan hanya itu, tugas kepala sekolah juga berkaitan dengan kelengkapan fasilitas peningkatan profesionalisme guru. Secara abstrak, hubungan kepala sekolah dengan peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dilihat. Karena peningkatan profesionalisme guru itu dilakukan oleh guru itu sendiri. Akan tetapi, secara konkritnya bahwa sebenarnya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan baik atau tidaknya peningkatan kualitas profesi guru di sekolah tersebut.

Pentingnya gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di satuan pendidikan tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain: 1) Pertama, gaya kepemimpinan demokratis, bahwa pemimpin bersikap aktif dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan. 2) Kedua, gaya kepemimpinan tim/kelompok menurut Northouse (2013:280), yang memaparkan bahwa tindakan kepemimpinan hubungan internal dengan memuaskan kebutuhan setiap anggota. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berusaha dan memenuhi kewajibannya sebagai motivator bagi

bawahan/seluruh personil sekolah. 3) Ketiga, gaya kepemimpinan *Path Goal* menurut Northouse (2013:131), membuat pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 4) Keempat, teori Yukl (2015:316) mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang menjelaskan bahwa pemimpin memberikan motivasi/dorongan kepada bawahan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan lebih sukses dari pemimpinnya; dan 5) Kelima penghargaan yang diberikan berupa pujian dan ucapan terimakasih.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah akan mempengaruhi kinerja bawahannya dalam hal ini kinerja yang dimaksud tentunya berhubungan dengan kompetensi guru tersebut. Seperti yang telah diketahui bahwa kompetensi guru merupakan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru dalam konteks kinerja tugas yang diberikan kepadanya (Daryanto, 2013).

Fenomena yang terjadi di lapangan khususnya di SMPN 7 Pasimasunggu Kepulauan Selayar masih terdapat guru dengan dengan kompetensi dalam kategori cukup memuaskan dengan nilai rata-rata 54,46 (berdasarkan Uji Kompetensi Guru Tahun 2020). Hasil AKG dengan kategori cukup memuaskan dapat diartikan bahwa guru di SMPN 7 Pasimasunggu Kepulauan Selayar harus meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, pribadi maupun profesional. Selain hasil AKG yang masuk kategori cukup memuaskan tentunya faktor kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPN. 7 Pasimasunggu Kepulauan Selayar perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak Pemerintah terkait khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun temuan mengenai gaya

kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar seperti pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Aspek/Karakteristik	Gaya Kepemimpinan	
	Temuan di Lapangan	Gaya Kepemimpinan
Perilaku keseharian	Kurang perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang kurang stabil.	Kelompok/tim Visioner Demokratis
Pendelegasian tugas	Pendelegasian tugas dilakukan secara kurang adil, belum merata dan disesuaikan dengan bidang keahlian, belum memberikan pengarahan terlebih dahulu, pemberian tanggung jawab dengan melibatkan dan memberdayakan seluruh personil sekolah	Kelompok/tim Situasional Kontingensi
Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan bersama melalui kegiatan rapat dengan memberikan informasi dari lembaga yang menaungi sekolah (dinas pendidikan an uptd) untuk kemudian dipecahkan/dicari solusi secara bersama, melakukan koordinasi dengan pembagian tugas, kepala sekolah selalu terlibat dalam pengambilan keputusan tapi belum melibatkan orang tua siswa sepenuhnya.	Kelompok/tim Demokratis Transaksional
Pengawasan	Guru: supervisi administrasi dan supervisi pembelajaran	Kelompok/tim

	(kunjungan kelas)Tenaga kependidikan (staf): melakukan kontrol/pemantauan secara langsung dengan menanyakan progress dari tugas yang telah dikerjakan.	
Pengembangan Sekolah	Kurang memiliki antusiasme dalam mengembangkan sekolah, seperti mengembangkan ekstrakurikuler, mengembangkan pembelajaran dengan berinovasi membuat program tambahan belajar bagi peserta didik, program sudut baca di tiap-tiap kelas, gazebo dan taman baca, mengembangkan kualitas guru dan tenaga kependidikan guna meningkatkan kinerja guru dengan memberdayakan guru dan tenaga kependidikan, mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan, workshop, pembinaan serta bekerjasama dengan lembaga-lembaga dan instansi lainnya.	Kelompok/tim Visioner Transformasional
Komunikasi	Komunikasi belum transparan, komunikasi dua arah tapi kurang menerima konsultasi, ide-ide dan menerima dan memberi kritik dan saran.	Kelompok/tim Demokratis
Motivasi	Kurang memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan seperti makan dan	Kelompok/tim Demokratis Path Goal

	minum, memberikan rasa aman, memberikan kenyamanan, menghargai setiap individu dengan memberikan dorongan semangat, memenuhi kebutuhan pembelajaran.	
Penghargaan	Kurang memberikan pujian dan ucapan terimakasih	Demokratis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang diuraikan sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penelitian serta pembaca terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau referensi bagi pimpinan/Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dewan Pendidikan dan Tokoh Masyarakat untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas proses pembelajaran di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Herlina Nurhidayati, (2018) dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan Tahun Ajaran 2018 dilakukan dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif, melakukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme guru, menggunakan pendekatan demokratis-partisipatif yang diimplementasikan dan membuat kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Suryadi, (2019) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berintegritas di Provinsi Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 192 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin serta diperoleh sampel 130. Hasil penelitian secara umum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan guru dan keterampilan kepemimpinan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun simultan.

Rosdina, (2015) dengan judul penelitian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dokumentasi, observasi, dan wawancara. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perumusan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru-guru pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar telah membuat aturan-aturan tertulis maupun lisan sesuai visi misi sekolah dengan melibatkan guru, sasaran sekolah dan kepala sekolah merumuskan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kemampuan guru. Hasil ini membuat guru-guru dapat mengajar dengan lebih baik sehingga murid-murid lebih mudah memahami pelajaran dan dapat merasakan adanya kenyamanan selama disekolah dan tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik; (2) Program kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan guru-guru pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar dengan memakai komunikasi yang baik (tidak kasar, melakukan pengawasan langsung, tidak arogan dan otoriter), menyusun program KKG, seminar-seminar dan workshop dengan program ini menunjukkan hasil yang mengembirakan, guru lebih disiplin sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik; (3) Strategi Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan tanggung jawab guru-guru pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar dengan melibatkan semua guru dan memberikan contoh langsung dan (4) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah keinginannya meningkatkan prestasi sekolah supaya punya prestasi yang

lebih baik di tingkat Aceh dan nasional. Hal tersebut adalah faktor utama yang mempengaruhinya disertai factor umum lainnya, seperti: kondisi pribadi kepala sekolah, organisasi sekolah, lingkungan eksternal.

Nurussalami, (2018) dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kinerja Gurupada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan kinerja kepala sekolah: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Siem kecamatan Darussalam Aceh Besar (2) motivasi kerjaterhadap kinerja guru SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. (2) motivasi kinerja guru dalam diri guru maupun yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan tingkat yang cukup bagi kinerja guru. (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat baik terhadap kinerja guru (2) motivasi terhadap kinerja guru (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat baik terhadap kinerja guru, kepemimpinan yang diterapkan

kepala sekolah selama ini menunjukkan tingkat yang kuat sehingga meningkatkan kinerja guru (2) motivasi terhadap kinerja guru ada dalam diri guru maupun yang diberikan oleh kepalasekolah menunjukkan tingkat yang cukup bagi kinerja guru (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru.

Sapri, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi pada MAN 1 Polewali Mandar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN 1 Polewali mandar yang berjumlah 69 orang sekaligus sebagai sampel dengan menggunakan teori *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pemberian kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah MAN 1 Polewali Mandar termasuk dalam gaya kepemimpinan yang *kharismatik*. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MAN 1 Polewali Mandar.

2.2 Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1) Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifat-sifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiastik, dan keberanian.

2) Teori Perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap *Trait theories* atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

3) Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *Situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

4) Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.

a. *Charismatic Leadership*

Charismatic leadership adalah kemampuan memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama *charismatic leader* karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.

b. *Transactional leadership*

Transactional leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Transactional leader* menurut Bass (Robbins, 2015: 344) mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. *Contingent reward*. Kontrak atas pertukaran *reward* atas usaha, menjanjikan *reward* atas kinerja baik, mengenal penyelesaian.
2. *Management by exception (active)*. Mengamati dan mencari deviasi dari aturan dan standar, melakukan tindakan korektif.
3. *Management by exception (passive)*. Campur tangan hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai.

4. *Laissez-faire*. Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

c. *Transformational Leadership*

Transformational Leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Elemen dari *transformational leadership* adalah (McShane dan Von Glinow, 2010: 373):

- (1) *Develop a strategic vision*, membangun visi strategis. Pemimpin transformasional menimbulkan visi masa depan organisasi yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir.
- (2) *Communicate the vision*, mengkomunikasikan visi. Apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengkomunikasikan visi adalah merupakan proses. Kualitas kepemimpinan yang paling penting adalah tentang bagaimana pemimpin dapat membangun dan berbagi visi mereka untuk organisasi.
- (3) *Model the vision*, pemodelan visi. Pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi mereka menjadikannya. Mereka melakukan “*walk the talk*” dengan melangkah keluar dan kenyamanan eksekutif dan melakukan sesuatu yang mencerminkan visi.

(4) *Build commitment to the vision*, membangun komitmen pada visi.

Mentransformasi visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol, dan cerita membangun antusiasme yang memberi energi orang untuk menerima visi sebagai miliknya.

d. *Visionary Leadership*

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan artikulasi visi masa depan yang realistis, kredibel, atraktif untuk organisasi atau unit organisasional, yang tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang.

e. *Attribution theory of Leadership*

Tugas atribusional utama pemimpin adalah mengkategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi: *person*, *entity*, atau *context*.

2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Stogdill dalam Eneng Muslihah (2012) menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Lebih lanjut Stogdill menyatakan bahwa

kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi, tergantung darimana titik tolak pemikirannya.

Menurut kartono (2010:153) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi sekarang ini; yang ditandai dengan kompetensi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan yang bersifat hieraktis-komando, seringkali menempatkan bawahan sebagai objek. Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap mewarnai kepemimpinan komando-berokratik-hierarkis, yang pada akhirnya berakibat fatal terhadap terbelenggunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan.

Kepemimpinan menurut Bush (dalam buku Husaini Usman, 2013:311), "*I mean influencing other sactionsin achieving desirable ends.*"(saya mengartikan kepemimpinan dengan bagaimana mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan). Definisi ini mengandung tiga hal penting, yaitu 1) mempengaruhi, 2) tindakan orang lain, dan 3) tujuan akhir. Model kepemimpinan menurut E. Mulyasa (2011) dalam bukunya Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan warga sekolah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggungjawab atas tugas yang diembannya, kepatuhan tidak lagi didasarkan pada

control eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya.

Dari definisi mengenai kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya atau *style* kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku-perilaku pengikutnya. Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menggunakan gaya yang dapat mewujudkan sasarannya. Gaya atau teknik yang dimiliki oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan dalam menjalankan organisasi. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai dan Mulyadi:2012:42).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung,

tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai (Rivai dan Mulyadi:2012:42).

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018:2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut;
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014:312) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya

kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2013) bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”

Dari berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi agar sasaran organisasi tercapai.

2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan antitesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan status quo, sehingga kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (Dwiyekti, 2011). Kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk menciptakan inovasi dalam setiap kesempatan yang ada, hal ini berimplikasi pada *continuous improvement* bagi organisasi.

Khan et al (2012) mengatakan bahwa : “*Transformational in which the follower is granted more liberty, sense of ownership and responsibility which enables the followers to develop the leadership skills and ultimately climb up the ladder*”. Transformasional dimana pengikut lebih diberikan kebebasan, rasa

kepemilikan dan tanggung jawab yang memungkinkan para pengikut untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan tujuan akhirnya meningkat.

Luthans dalam Mondiani (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Menurut Robbins dan Judge (2013:382), kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada kepemimpinan transaksional, dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau pemimpin hanya menerapkan pendekatan transaksional. Robbins and Judge (2015) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

2.4.1 Ciri - Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burn (dalam Farantia Dindy Devintasari. 2016:24) kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama yang melukiskan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Pemimpin melihat tujuan itu dan bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para pengikutnya.

2. Walaupun pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama akan tetapi level memotivasi dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda.
3. Kepemimpinan Transformasional berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan pemimpin dan pengikutnya kemudian menyatukannya. Keduanya saling mengangkat ke level yang lebih tinggi menciptakan moral yang makin lama makin meninggi. Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan moral yang meningkatkan perilaku manusia.
4. Kepemimpinan Transformasional akhirnya mengajarkan kepada para pengikut bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam organisasi. Keikutsertaan ini membuat pengikut menjadi pemimpin, terlaksananya nilai-nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat.

2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263) :

1. Kharisma.

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar

komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2. Motivasi Inspiratif.

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual.

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong pegawai untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang individual.

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pegawainya, memperlakukan pegawai secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan pegawai untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.5 Kompetensi Guru

2.5.1 Pengertian Kompetensi

Keberhasilan kegiatan pembelajaran yang berlangsung disekolah tentunya tidak lepas dari faktor kompetensi yang dimiliki seorang guru. Kompetensi menurut Daryanto (2015:163) adalah kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan baik. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dijelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan keprofesionalisannya.

Dari beberapa pendapat dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian kompetensi adalah berbagai pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang dimiliki seorang guru yang diperoleh melalui jalur pendidikan yang dilakukan secara terus menerus agar mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk menjadi guru profesional menurut Kompri (2015:191-192) maka membutuhkan beberapa kriteria yaitu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas yang sedang dikerjakan berdasarkan standard kompetensi lulusan peserta didik, bertanggung jawab dengan beban kerja yang diberikan, berpikir secara sistematis tentang apa yang dikerjakan, mampu menguasai materi, mampu berorganisasi, mandiri dalam merancang proses pembelajaran, harus mampu melaksanakan kegiatan penelitian, mampu menulis karya ilmiah dan guru yang aktif dalam organisasi profesi.

Daryanto (2015) secara lebih rinci menjelaskan tentang kompetensi personal seorang guru salah satunya adalah tentang pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan, seperti membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar serta membimbing peserta didik yang mengalami permasalahan, maka jika dilihat dari kompetensi personal tersebut maka seorang guru harus ikut bagian dalam proses pengelolaan manajemen kesiswaan. Menurut Harsono (2010:30) salah satu faktor penentu kualitas mutu pendidikan dapat dilihat dari kompetensi professional seorang guru bukan berarti yang lain tidak berperan, keempat kompetensi tersebut tidak dapat terpisahkan dan harus saling terkait.

Menurut Nurdin dalam Kompri (2015:141) dalam permasalahan pengembangan profesionalisme guru tidak terlepas dari: pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), sikap diri (*attitude*), kebiasaan diri (*habit*). Dengan demikian untuk meningkatkan keempat kompetensi tersebut maka sekolah ataupun guru harus melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai bidang keahlian yang dimiliki guru (Harsono, 2013:33). Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional dalam UU Sisdiknas No. 20 Th. 2003 yaitu guru wajib meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Kompri (2015:142) menekankan bahwa guru efektif dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok besar yaitu: memiliki kemampuan dalam menguasai iklim belajar, memiliki kemampuan dalam menguasai strategi manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan dalam pemberian umpan balik dan

penguatan, memiliki kemampuan dalam rangka pengembangan diri seperti mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar yang efektif.

Parkay dan Stanford dalam Dariyo (2013:110) tentang dasar-dasar pedagogi modern menambahkan lima tugas guru dalam mengajar yaitu: mengajar sebagai cara untuk menjadi (*a way of being*) yang dimaksud disini dapat berbagi pengalaman, pengetahuan yang dibagikan kepada peserta didik, berbagi pengalaman kesejahteraan, mengajar sebagai tugas kreatif, mengajar sebagai bentuk pemberdayaan potensi diri, mengajar sebagai panggilan hidup dan mengajar sebagai bentuk pelayanan.

2.5.2 Tujuan Kompetensi Guru

Standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan bagi seorang guru dalam menguasai seperangkat kemampuan agar berkelayakan menduduki salah satu jabatan fungsional guru, sesuai bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Persyaratan dimaksud adalah penguasaan proses belajar mengajar dan penguasaan pengetahuan. Jabatan fungsional guru adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang guru yang dalam tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Berikut tujuan Kompetensi Guru dalam Daryanto (2013, hlm. 146): Standar kompetensi guru bertujuan untuk:

1. Memformulasikan peta kemampuan guru secara Nasional yang diperuntukan bagi perumusan kebijakan program pengembangan dan peningkatan tenaga kependidikan khususnya guru.

2. Memformulasikan peta kebutuhan pembinaan dan peningkatan mutu guru sebagai dasa bagi pelaksanaan peningkatan kompetensi, peningkatan kualifikasi, dan diklat-diklat tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Menumbuhkan kreatifitas guru yang bermutu, inovatif, terampil, mandiri, dan tanggungjawab, yang dijadikan dasar bagi peninngkatan dan pengembangan karir tenaga kependidikan yang profesional.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi guru bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru, memenuhi kebutuhan guru guna peningktan kompetensi, kualifikasi dan diklat-diklat kependidikan, serta menumbuhkan kreatifitas guru menjadi tenaga kependidikan yang pofesional.

2.5.3 Macam – Macam Kompetensi Guru

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Menurut Ani Setiani (2015, hlm. 15) yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a).

Kompetensi pedagogik guru perlu diiringi dengan kemampuan guru untuk memahami karakteristik peserta didik, baik berdasarkan aspek moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat dan minat yang berbeda. Guru harus memahami bahwa peserta didik unik. Dasar pengetahuan tentang keragaman sangat penting dan termasuk perbedaan dalam potensi peserta didik. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya. Kemampuan yang perlu dimiliki guru berkenaan dengan kompetensi pedagogik adalah berkenaan dengan:

- a. penugasan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. penugasan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. memfasilitasi pengembangab potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.

- h. melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c). Dengan demikian, guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum serta landasan kependidikan. Kriteria kompetensi yang melekat pada kompetensi profesional guru meliputi:

- a. menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu.
- c. mengembangkan materi mata pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

- e. memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

3. Kompetensi Kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b). Dengan demikian, maka guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi peserta didik. Guru harus mampu menjaditri-pusat, seperti ungkapan ki hadjar dewantoro “ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso, tut wuri handayani”. Didepan memberikan teladan, ditengah memberikan karsa, dan dibelakang memberikan dorongan/motivasi. Kriteria kompetensi yang melekat kepada kompetensi kepribadian guru meliputi:

- a. bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaannasional, indonesia.
- b. menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri dan
- e. menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat butir d). Uno (2008) menyatakan bahwa kompetensi sosial dimaknai sebagai kemampuan guru dalam berinteraksi sosial, baik dengan peserta didiknya, sesama guru, kepala sekolah/ madrasah, maupun dengan masyarakat luas. Kriteria kompetensi yang melekat pada kompetensi sosial guru meliputi:

- a. bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- b. berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c. beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah republik indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan bentuk lain

Menurut Antonius (2015:115) kompetensi yang harus dimiliki yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologi, pedagogik berarti membimbing anak. Secara lebih luas kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Terkait dengan standar kompetensi pedagogic, Dirjen PMPTK

2012 dalam Antonius (2015, hlm. 115) menetapkan bahwa kompetensi inti yang harus dimiliki seorang guru sesuai dengan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru adalah:

- a) Mengenal karakteristik setiap peserta didik
 - b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c) Pengembangan kurikulum
 - d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - e) Komunikasi dengan peserta didik
 - f) Penilaian dan evaluasi
- 2) Kompetensi Kepribadian

Secara sederhana kepribadian merupakan sifat dan tingkah laku spesifik yang dimiliki oleh seorang yang membedakannya dengan orang lain. Implikasinya, bahwa kepribadian yang baik adalah persyaratan yang harus dimiliki guru yang ingin menjadi profesional dalam kaitannya dengan sikap dan prilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Dirjen PMPTK 2012 dalam Antonius (2015, hlm. 122) ada tiga kompetensi kompetensi utama yang berkaitan dengan kepribadian seorang guru, yakni:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional
- b) Menunjukkan pribadi deasa dan teladan
- c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

1) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial seorang guru profesional akan tampak dalam perilakunya ketika berinteraksi dan berhubungan dengan seluruh warga sekolah dan masyarakat pada umumnya. Sagala dalam Antonius (2015, hlm. 125) menyatakan bahwa kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, seperti berperilaku santun, maupun berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik, serta mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

Menurut buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, kemampuan dalam standar kompetensi sosial mencakup dua kompetensi utama, yakni:

- a) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
- b) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat.

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional atau kompetensi bidang studi terkait dengan penguasaan guru terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diampu secara luas dan mendalam, sehingga dengan teknik tertentu guru dapat membimbing peserta didik untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diajarkannya.

Danim dalam Antonius (2015, hlm. 126) menyatakan bahwa kompetensi profesional terdiri atas dua ranah subkompetensi. Pertama, subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Kedua subkompetensi mengenai struktur dan metode keilmuan yang memiliki indikator

esensial dalam menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Menurut buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru dalam PMPTK (2012, hlm. 80), standar kompetensi ini dihimpun ke dalam dua kompetensi inti, yaitu:

- a) Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Dari beberapa penjelasan diatas, penulis berpendapat bahwa macam-macam kompetensi guru meliputi 4 kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan pemahaman karakteristik peserta didik. Seorang guru juga dituntut untuk menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar.
2. Kompetensi kepribadian, yaitu kompetensi yang merupakan kemampuan kepribadian atau tingkah laku yang spesifik yang harus dimiliki oleh seorang guru yang membedakannya dengan orang lain. Guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan seorang guru dalam melakukan komunikasi dan interaksi baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Seorang guru dituntut harus dapat melakukan interaksi dan komunikasi yang baik pada lingkungan sekolah, seperti, peserta didik, sesama tenaga kependidikan, bahkan orang tua/ wali dari peserta didik, dan juga mampu berkomunikasi dengan baik ketika berada diluar lingkungan sekolah.

4. Kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang merupakan kemampuan seorang guru yang harus dapat memahami dan menguasai secara mendalam terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diampu.

2.5.4 Indikator Kompetensi Guru Profesional

Menurut Mohammad Uzer Usman (2011) kompetensi profesional guru meliputi beberapa hal-hal berikut ini:

1. Menguasai bahan pelajaran.
2. Mampu mengelola program belajar mengajar.
3. Melaksanakan program pengajaran.
4. Menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.
5. Menguasai landasan pendidikan

2.6 Kinerja Guru

2.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut definisi kinerja Moehariono (2012: 95), kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu rencana tindakan atau kebijakan telah dicapai dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Rencana strategis organisasi. (Abdullah, 2014: 3) Meskipun Miao et al. (2010) percaya bahwa produktivitas (kinerja) adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam beberapa dekade terakhir, kecenderungan untuk meningkatkan koordinasi dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja telah menjadi tantangan utama bagi para pemimpin untuk memotivasi pengikut sekaligus meningkatkan kinerja tim dan menjaga keseimbangan di antara mereka (Chen et al., 2012).

Sejalan dengan pandangan para ahli lainnya, kinerja adalah jumlah upaya yang dilakukan seseorang dalam pekerjaan (Robbins, 2015). Bernardin percaya bahwa berhasil tidaknya kinerja organisasi bergantung pada tingkat kinerja individu pegawai dan kelompok, dan berasumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi semakin baik.

Konsep Nana Sudjana (2012:19) juga didukung, kinerja guru sebagai guru dapat dilihat dari kemampuan atau kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Kemampuan tugas guru dipecah menjadi empat keterampilan, yaitu: merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan mengoperasikan proses pembelajaran, menilai kemajuan pembelajaran dan penguasaan materi. Menurut Nana Sudjana, P2TK Ditjend Dikti (2009:20) Mulyasa menjelaskan tanggung jawab guru sebagai tiga kegiatan yang menyangkut keterampilan mengajar, yaitu merencanakan pembelajaran untuk belajar serta menilai pembelajaran dan hasil belajar.

2.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Pendapat yang dikeumakan oleh Zainun (2007: 156) yang mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, terutama keharmonisan hubungan antara pimpinan kerja yang secara langsung berhubungan dan berhubungan dengan karyawan bawahannya setiap hari.
2. Pegawai puas dengan kepuasan mereka.
3. Suasana menyenangkan dan lingkungan kerja yang bersahabat.

4. Tujuan bersama untuk mewujudkan rasa ketertarikan dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Ada kepuasan ekonomi yang cukup sebagai hadiah yang adil untuk usaha organisasi.
6. Yakin dan terjamin, agar tidak membahayakan kehidupan pribadi dan profesional.

Menurut Mangkunegara (2010:33), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menghadapi situasi profesional adalah: (1) motivasi merupakan kondisi pegawai untuk mencapai tujuan profesional, dan (2) sikap mental merupakan *state of mind*. Dorong seseorang untuk mencoba memaksimalkan potensi pekerjaan mereka.

Dalam kesempatan yang sama, Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martines Yamin dan Maisah (2010: 129-130) mengemukakan bahwa faktor internal guru (orang / orang) atau sumber daya manusia dan faktor eksternal (yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan konteks). Penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen masing-masing guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas manajer dan pemimpin tim dalam memberikan semangat, semangat, bimbingan dan dukungan kerja kepada guru.

- 3) Faktor tim, termasuk kualitas dukungan dan antusiasme yang diberikan oleh rekan tim, kepercayaan pada anggota tim, kekompakan dan keintiman anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang disediakan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan budaya kerja organisasi (sekolah).
- 5) Faktor konteks (situasional), termasuk tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.6.3 Indikator untuk mengukur kinerja guru

Kinerja guru diukur dengan lima indikator yaitu kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi (Uno dan Lamatenggo, 2012). Kualitas pekerjaan merupakan hasil kerja seorang guru yang meliputi aspek ketelitian dan keterampilan. Kecepatan/ketepatan pekerjaan meliputi ketepatan guru dalam menyampaikan kurikulum sesuai kalender akademik, ketepatan guru dalam membimbing proses belajar mengajar sesuai Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, ketepatan guru dalam menggunakan sarana pembelajaran, dan ketepatan guru dalam menyampaikan bahan ajar sesuai dengan karakteristik siswa. Inisiatif dalam bekerja terkait dengan semangat guru dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dan kemampuan mengambil risiko serta mengambil keputusan yang baik tanpa bimbingan terlebih dahulu oleh atasan. Kapasitas kerja meliputi penggunaan metode pembelajaran yang berbeda, pemahaman dan pemenuhan fungsi dan tanggung jawab guru di sekolah,

kemampuan guru memberikan layanan bimbingan, dan kemampuan guru dalam mengaplikasikan hasil penelitian ke dalam pembelajaran. Komunikasi berkaitan dengan efektifitas komunikasi guru dengan internal dan eksternal sekolah.

Konsep kinerja Mathis dan Jackson juga didukung (2012: 378) Mereka mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Indikator kinerja dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai, sebagian dari beban kerja.
2. Hasil kualitas kerja, yaitu menilai apakah pegawai bekerja dengan baik.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, tidak hanya menuntut pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, tetapi juga harus tepat atau memenuhi harapan atasan.
4. Absensi, rombongan menunjukkan semangat kerja pegawai.
5. Mampu bekerja dengan satu atau lebih rekan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat enam standar untuk mengukur kinerja individu pegawai (Robbins, 2015: 260), yaitu:

1. Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat kesempurnaan tugas dari keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas diukur menurut persepsi karyawan tentang jumlah kegiatan yang ditugaskan dan hasilnya. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai

terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

3. Memaksimalkan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi (sumber daya manusia, uang, teknologi, bahan baku), untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, pegawai dalam evaluasi efisiensi penggunaan waktu untuk melakukan tugas, yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada Efektivitas organisasi.
4. Kemandirian adalah tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa mencari bantuan atau bimbingan dari orang lain.
5. Komitmen kerja adalah tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja kepada agensi dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

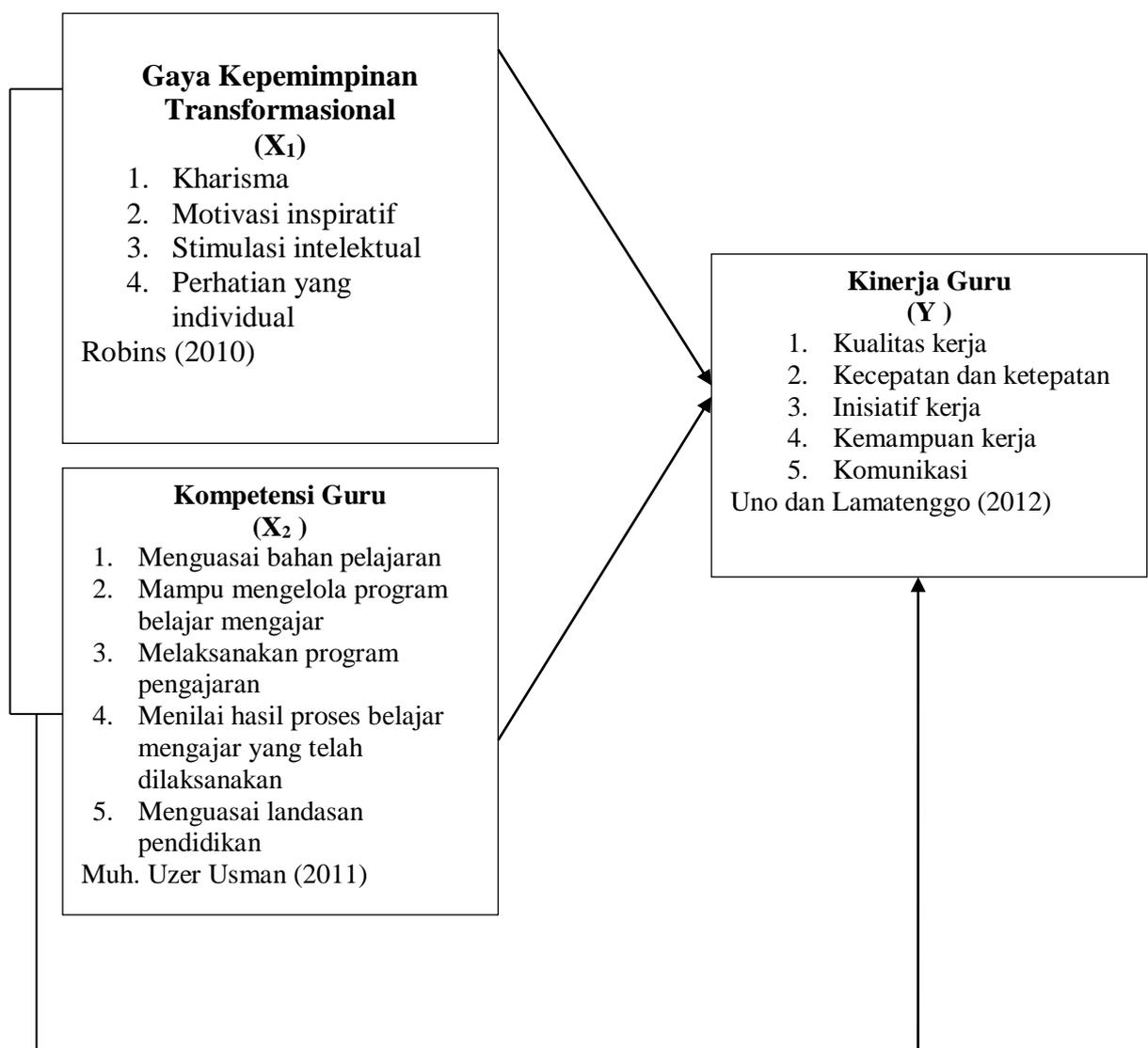
Berdasarkan berbagai sudut pandang yang diuraikan di atas maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai/guru pada hakikatnya adalah faktor internal yang muncul dari diri pegawai/guru itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar pegawai tersebut, seperti gaya kepemimpinan pegawai dan budaya organisasi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut, maka disusun kerangka konseptual sebagaimana gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual tersebut di atas akan dilihat sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar

3.2 Hipotesis Penelitian

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi ke arah yang inovatif dengan indikator: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual oleh Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah sebagaimana di persepsikan oleh guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3.2 Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Sekolah yang meliputi: menguasai bahan pelajaran, mampu

mengelola program belajar mengajar, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan dan menguasai landasan pendidikan sebagaimana yang di alami oleh guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3.3 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah yang meliputi kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi sebagaimana yang di persepsikan oleh guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2021 dan lokasi penelitian bertempat di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMPN. 7 Pasimasunggu Kepulauan Selayar dengan jumlah guru sebanyak 35 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel.

4.4. Metode Pengumpulan Data

Merujuk pada jenis penelitian kuantitatif ini, maka metode pengumpulan data penelitian menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan dengan memakai skala Likert. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:199). Salah satu tujuan digunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data variabel gaya

kepemimpinan transformasional (X_1), variabel kompetensi (X_2), serta variabel kinerja guru (Y) di SMPN 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar .

4.5. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer. Jenis data primer diperoleh dari hasil instrument kuesioner dari guru-guru tersebut. Sedangkan data sekunder berupa data-data profil guru-guru yang pada SMPN 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar .

Adapun sumber data penelitian diperoleh dari responden itu sendiri, yaitu tanggapan guru-guru dan data tentang gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi serta kinerja guru yang ada di SMPN 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Uji Kualitas Data

4.6.1.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat hingga sejauh mana ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya. Sugiyono (2017) korelasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*, sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi *product moment*

N = jumlah responden

X = skor untuk masing-masing item pernyataan

Y = jumlah skor keseluruhan dari seluruh item pernyataan untuk masing-masing responden.

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Kuesioner dianggap adil atau jujur jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik Cronbach Alpha digunakan untuk mengecek reliabilitas kuesioner yang dirumuskan dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2013) :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh $> 0,60$.

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu:

4.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

4.6.2.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam **analisis regresi linear berganda**. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode *t* dengan periode sebelumnya (*t-1*). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

4.6.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen (independen). Model regresi

yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel independen tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas dimana nilai korelasi antar variabel bebas adalah nol (Ghozali, 2013).

4.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa apakah model regresi memiliki varians yang tidak sama antara sisa satu observasi. Jika varians sisa antara satu observasi dan observasi lainnya konstan, disebut Homoskedasticity, dan jika berbeda disebut Heteroskedasticity. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas yang tidak ada (Ghozali, 2013). Jika plot residual yang muncul tidak menggambarkan suatu pola sistematis, lebih acak dan berada di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi homoscedastic atau tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Cara lain adalah dengan metode Glejser regresi nilai absolut dari variabel independen residual, jika variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, maka heteroskedastisitas merupakan indikasinya. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jika dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.6.3 Analisis Linear Berganda

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan SPSS versi 25 dan alat uji berupa regresi linier berganda, sehingga dapat dilihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja guru

a : konstanta

b_1b_2 : koefisien variabel bebas

X_1 : gaya kepemimpinan transformasional

X_2 : kompetensi

e : variabel Pengganggu

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 , X_2 , terhadap Y secara parsial (Uji t)

- a. $H_0 : = 0$, artinya X_1 , X_2 , secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_0 : \neq 0$, artinya X_1 , X_2 , secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \text{Sig } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Menurut Purwanto (2013:193-194) kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai t hitung $>$ t tabel dan dalam hal lain H_0 diterima.

Pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y secara simultan (uji F)

- a. $H_0 : = 0$, artinya X_1, X_2 , secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_0 : \neq 0$, artinya X_1, X_2 , secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai F hitung $>$ F tabel, dalam hal lain H_0 diterima.

4.6.4 Uji Hipotesis

4.6.4.1 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen (Ghozali, 2013). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau tingkat yang bermakna 5%, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila *probability* t hitung $> 0,05$ Ho diterima dan H1 ditolak.
- b. Bila *probability* t hitung $< 0,05$ Ho ditolak dan H1 diterima.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dihitung menggunakan rumus:

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

Keterangan:

t : t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung sama dengan atau lebih besar dari t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

4.6.4.2 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi regresi berganda. Uji F dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_h \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika F hitung sama dengan atau lebih besar dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependent.

4.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) berarti semakin tinggi kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel *dependent*.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar yang beralamat di Jln. Jenderal Sudirman No. 95 Kembang Ragi Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar membina siswa sebanyak 134 laki dan 178 perempuan dengan 12 rombongan belajar. Saat ini SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar menerapkan pembelajaran dengan mengacu kepada Kurikulum 2013.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Sampel yang dipilih adalah guru sebanyak 35 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket yang dibagikan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 35 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

5.1.2 Karakteristik Responden

a. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

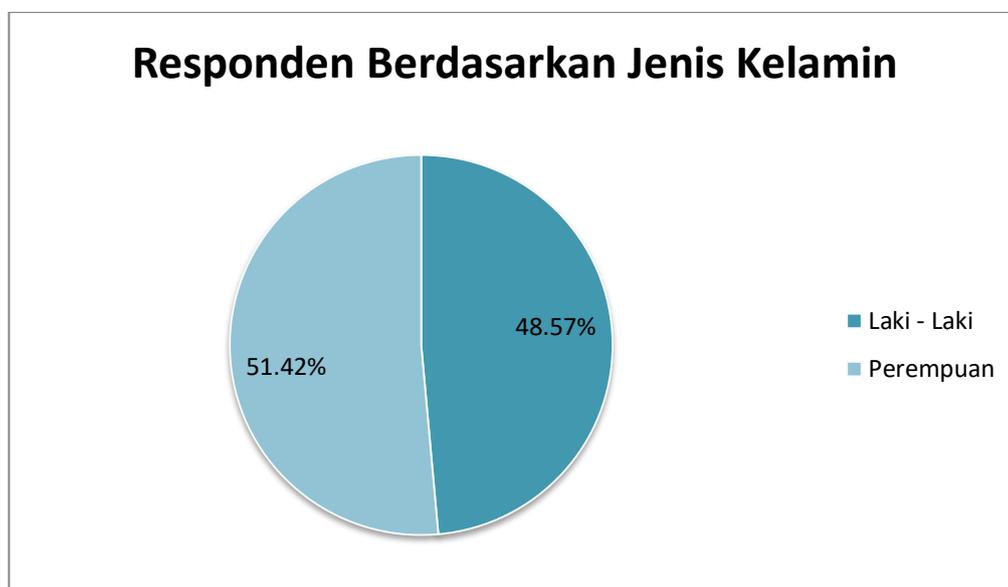
Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1 Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	17	48,57%
Perempuan	18	51,42%
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu sebanyak 18 orang (51,42%), sedangkan sisanya sebanyak 17 orang (48,57%) adalah responden laki – laki.



Gambar 2. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.

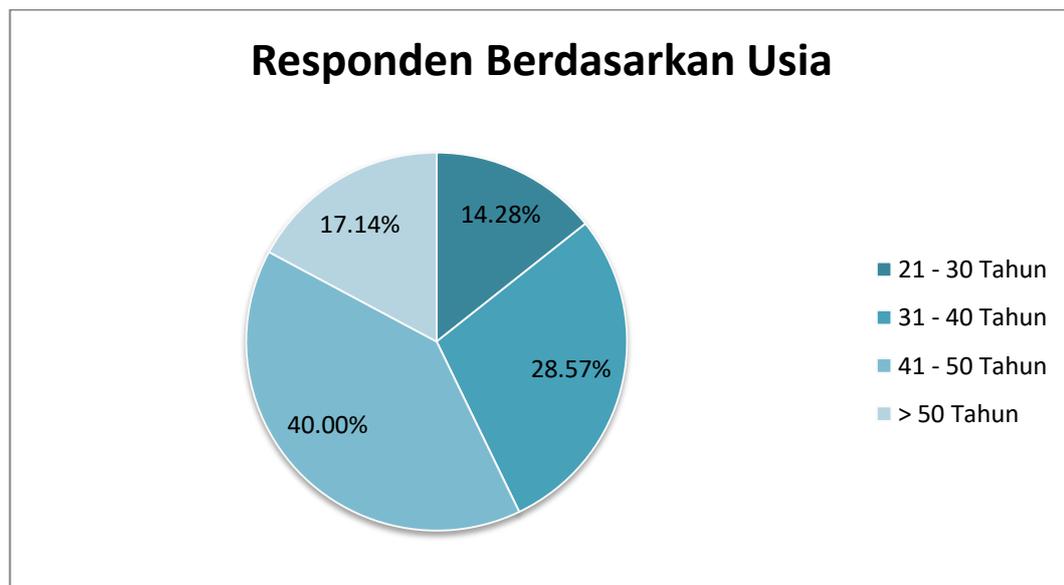
Deskripsi data responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	5	14,28%
31 – 40 Tahun	10	28,57%
41 – 50 Tahun	14	40%
> 50 Tahun	6	17,14%
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berusia antara 21-30 tahun sebesar 14,28% (5 orang), responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 28,57,% (10 orang), responden yang berusia antara 41-50 tahun sebesar 40% (14 orang), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 17,14% (6 orang).



Gambar 3. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Usia

5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Hasil pengamatan peneliti tentang tanggapan guru SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transnformasional dan Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Variabel penelitian tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang dijabarkan ke dalam 4 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan

dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai gaya kepemimpinan transformasional mempunyai rentang 4 – 20. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 8, skor maksimum 17, rentang skor (range) 9, skor rata-rata (mean) 11,91, standar deviasi 2,30 dan median 12. Adapun analisis deskripsi gaya kepemimpinan transformasional seperti pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3. Deskripsi Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	35
Skor tertinggi	17
Skor terendah	8
Median	12
Modus	11
Rata-rata	11,91
Varians	5,316
Standar deviasi	2,30
Range	9

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25 Tahun 2021.

Jika skor gaya kepemimpinan transformasional yang diambil dari 35 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi dan persentase skor gaya kepemimpinan transformasional

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 8$	Sangat rendah	2	5,71
$8 < X \leq 11$	Rendah	14	40
$11 < X \leq 14$	Sedang	12	34,28
$14 < X \leq 17$	Tinggi	7	20
$17 < X$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah		35	100

Dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dari 35 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar terhadap gaya kepemimpinan transformasional sebesar 5,71 persen dikategorikan sangat rendah, 40 persen rendah, 34,28 persen sedang, 20 persen tinggi dan 0 persen sangat tinggi.

Dari tabel 5.3 dan 5.4 diketahui bahwa skor rata-rata gaya kepemimpinan transformasional dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 11,91 dengan nilai teoritis 17 dan standar deviasi 2,30 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori rendah.

2. Kompetensi (X_2)

Penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai kompetensi yang dijabarkan ke dalam 5 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai kompetensi mempunyai rentang 5 – 25. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 11, skor maksimum 20, rentang skor (range) 9, skor rata-rata (mean) 15,48, standar deviasi 2,64 dan median 18. Adapun analisis deskripsi kompetensi seperti pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5. Deskripsi Analisis Kompetensi

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	35
Skor tertinggi	20
Skor terendah	11
Median	16
Modus	18
Rata-rata	15,48
Varians	7,022
Standar deviasi	2,64
Range	9

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25 Tahun 2021.

Jika skor kompetensi yang diambil dari 35 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi dan persentase skor Kompetensi

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 12$	Sangat rendah	7	20
$12 < X \leq 14$	Rendah	6	17,14
$14 < X \leq 16$	Sedang	7	20
$16 < X \leq 18$	Tinggi	11	31,42
$18 < X$	Sangat tinggi	4	11,42
Jumlah		35	100

Dari tabel 5.6 dapat dilihat bahwa dari 35 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar terhadap kompetensi sebesar 20 persen dikategorikan sangat rendah, 17,14 persen rendah, 20 persen sedang, 31,42 persen tinggi dan 11,42 persen sangat tinggi.

Dari tabel 5.5 dan 5.6 diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 15,48 dengan nilai teoritis 20 dan standar deviasi 2,64 dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai kompetensi berada pada kategori tinggi.

3. Kinerja Guru (Y)

Penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu mengenai kinerja guru yang dijabarkan ke dalam 5 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian mengenai kinerja guru mempunyai rentang 5 – 25 Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 10 skor maksimum 21, rentang skor (range) 11, skor rata-rata (mean) 14,68, standar deviasi 2,42 dan median 14. Adapun analisis deskripsi kinerja guru seperti pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7. Deskripsi Analisis Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	35
Skor tertinggi	21
Skor terendah	10
Median	14
Modus	14
Rata-rata	14,68
Varians	5,869
Standar deviasi	2,42
Range	11

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25 tahun 2021.

Jika skor kinerja guru yang diambil dari 35 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8. Distribusi frekuensi dan persentase skor kinerja guru

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 11$	Sangat rendah	2	5,71
$11 < X \leq 13$	Rendah	11	31,42
$13 < X \leq 15$	Sedang	9	25,71
$15 < X \leq 17$	Tinggi	7	20
$17 < X$	Sangat tinggi	6	17,14
Jumlah		35	100

Dari tabel 5.8 dapat dilihat bahwa dari 35 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kinerja guru sebesar 5,71 persen dikategorikan sangat rendah, 31,42 persen rendah, 25,71 persen sedang, 20 persen tinggi dan 17,14 persen sangat tinggi.

Dari tabel 5.7 dan 5.8 diketahui bahwa skor rata-rata kinerja guru dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 14,68 dengan nilai teoritis 21 dan standar deviasi 2,42, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar mengenai kinerja guru berada pada kategori rendah.

5.1.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Nilai *r* tabel dihitung dengan menggunakan analisis *df* (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan *n* adalah jumlah responden. Dengan demikian, $df = 33(35 - 2)$. Berdasarkan tabel *r product moment* diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,344. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1	0,872	0,344	Valid
	2	0,833	0,344	Valid
	3	0,872	0,344	Valid
	4	0,463	0,344	Valid
Kompetensi	1	0,670	0,344	Valid
	2	0,745	0,344	Valid
	3	0,370	0,344	Valid
	4	0,645	0,344	Valid
	5	0,750	0,344	Valid
Kinerja Guru	1	0,552	0,344	Valid
	2	0,851	0,344	Valid
	3	0,543	0,344	Valid
	4	0,638	0,344	Valid
	5	0,759	0,344	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021

Pada tabel di atas menggambarkan hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} masing-masing butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,344 maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada butir pernyataan secara keseluruhan data dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,751	Reliabel
Kompetensi	0,643	Reliabel
Kinerja Guru	0,691	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2021

Dari hasil analisis dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,751, kompetensi sebesar 0,643 dan kinerja guru sebesar 0,691. Karena nilai *cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

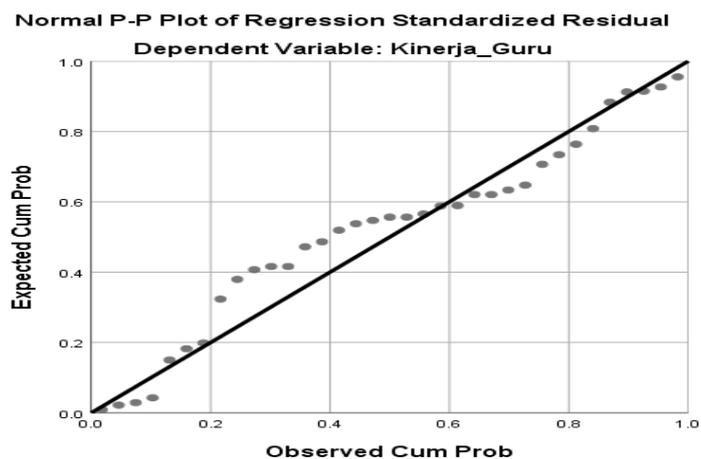
Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas

residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:

Gambar. 4 Uji Normalitas Data



2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinieritas

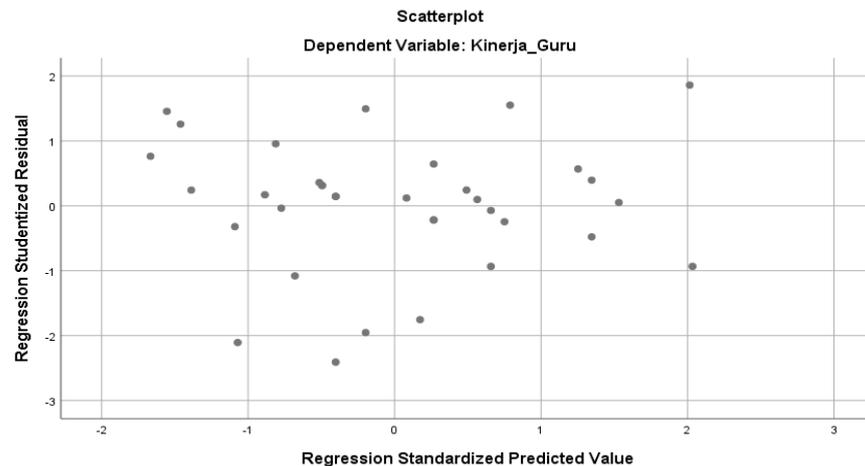
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	1.733	1.424		1.217	.233		
	Kepemimpinan_Transformatio nal	.831	.093	.790	8.937	.000	.915	1.093
	Kompetensi	.197	.081	.216	2.441	.020	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Hasil nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS versi 25, nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat dipastikan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



5.1.6 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 5.12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.733	1.424		1.217	.233		
	Kepemimpinan_Transformasional	.831	.093	.790	8.937	.000	.915	1.093
	Kompetensi	.197	.081	.216	2.441	.020	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai coefisien konstanta sebesar 1,733 koefisien gaya kepemimpinan transformasional 0,831 dan

koefisien kompetensi 0,197, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,733 + 0,831X_1 + 0,197X_2$$

2. Uji Statistik

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H_1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Tabel 5.13. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.733	1.424		1.217	.233		
	Kepemimpinan_Transformasional	.831	.093	.790	8.937	.000	.915	1.093
	Kompetensi	.197	.081	.216	2.441	.020	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan ketentuan maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 2,03 Kesimpulan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 8,937 lebih dari 2,03 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Kompetensi (X_2)

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_2) sebesar 2,441 lebih dari 2,03 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara bersama-sama. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H_1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

.Tabel 5.14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.818	2	76.909	53.824	.000 ^b
	Residual	45.725	32	1.429		
	Total	199.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan_Transformasional

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,824 dan jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai $F_{tabel} = 2,87$, (artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,824 > 2,87$)) sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.757	1.19536	1.715

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan tabel 5.15 di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 atau (77,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 77,1% kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi. Sedangkan 22,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar dalam kategori rendah, ini menunjukkan bahwa guru masih perlu meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Kepala Sekolah maupun para pengawas mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional merupakan antitesis dari model kepemimpinan yang ingin mempertahankan status quo, sehingga kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (Dwiyekti, 2011). Kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk menciptakan inovasi dalam setiap kesempatan yang ada, hal ini berimplikasi pada *continuous improvement* bagi organisasi.

Khan et al (2012) mengatakan bahwa : “*Transformational in which the follower is granted more liberty, sense of ownership and responsibility which enables the followers to develop the leadership skills and ultimately climb up the ladder*”. Transformasional dimana pengikut lebih diberikan kebebasan, rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang memungkinkan para pengikut untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan tujuan akhirnya meningkat.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru diperoleh t hitung 8,937 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar dapat diterima.

Dari hasil penelitian di atas dapat kita lihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan gambaran tentang bagaimana seorang kepala sekolah bisa berkreasi atau berinovasi dalam melakukan tugasnya sebagai kepala sekolah professional sehingga mampu mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

2. Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja guru.

Keberhasilan kegiatan pembelajaran yang berlangsung disekolah tentunya tidak lepas dari faktor kompetensi yang dimiliki seorang guru.

Kompetensi menurut Daryanto (2015:163) adalah kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan baik. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dijelaskan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan keprofesionalisannya.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh t hitung 1,053 dengan signifikansi 0,020 menandakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu diterima.

Hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru harus senantiasa ditingkatkan. Dari empat kompetensi yang dimiliki oleh guru mulai dari kompetensi pedagogic, pribadi, sosial dan professional haruslah menjadi acuan dasar bagi guru yang bersangkutan untuk senantiasa memaksimalkan diri dalam rangka menunjukkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Secara Simultan Variabel gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 53,824 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat

diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Demikian pula berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 atau (77,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 77,1% kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi. Sedangkan 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Y) di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 77,1% Sedangkan 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6.2 Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar, maka simpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian – penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan kinerja seorang guru berupa kesempatan bagi seorang guru dalam mengembangkan potensinya untuk selalu berkreasi dan berinovasi dalam pembelajaran.
2. Hasil penelitian mengenai kompetensi yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompetensi guru khususnya di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar harus lebih ditingkatkan lagi dengan berbagai kegiatan – kegiatan pendidikan dan pelatihan baik itu dalam bentuk workshop dan semacamnya dalam rangka peningkatan kinerja guru yang maksimal kedepannya.
3. Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi terhadap kinerja guru yang memberikan kontribusi

sebesar 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu kiranya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel – variabel lain dengan pendekatan kuantitatif.

6.3 Saran

1. Pihak Kepala Sekolah di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar harus senantiasa berupaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang transformasional.
2. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Selayar bekerja sama dengan Pemerintah Pusat harus senantiasa memperhatikan peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan kinerja guru yang diinginkan khususnya di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Perlu penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN. 7 Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Bakar Rosdiana, 2012. *Pendidikan Suatu Pengantar*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Agustina, N. 2018. *Perkembangan peserta didik*. Yogyakarta: Deepublish
- Antonius. 2015. *Buku Pedoman Guru*. Bandung : Yrama Widya. Djamrah,
- Dariyo, 2013. *Dasar-dasar Pedagogig Modern*, Jakarta: Indeks
- Daryanto, 2013. *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya
- Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Devintasari, Farantia Dindy. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Quality Of Worklife*
- Dwiyekti, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.1 No.02
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono 2010. “*Buku Panduan Pelaksanaan Student Center Learning (SCL) Dan Student Teacher Aesthetic Role-Sharing (STAR)*”.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Perkasa
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Luthans, Fred. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja. Pegawai di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah .

- Maryanto, Ismu Tri, dan Setyono Singgih, 2010, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Demak*, Jurnal Manajemen Keperawatan. Volume 1. No. 2, November 2010; 146-153
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New. York: The McGraw ...
- Miftah Thoha. 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo. Persada,
- Muslihah, Eneng. 2012. *Metode dan Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Haja Mandiri.
- Mulyasa. 2011. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalindo.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Disertasi : Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan – Ed.4., Cet.1-*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uzer Usman. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada

Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz. Media.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMPN 7 PASIMASUNGGU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden :(diisi petugas)
2. Jenis Kelamin :(Laki-laki/Perempuan)
3. Usia :Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dari beberapa pertanyaan pada kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung pengumpulan data penelitian saya, untuk itu dimohon mengisi seluruh pertanyaan yang ada tanpa terlewat.
3. Hasil jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan dijamin kerahasiaannya.
4. Atas segala perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.
5. Jawaban dengan skor 5 (SS) : Sangat Setuju (4) S : Setuju (3) R : Ragu - ragu (2) TS : Tidak Setuju (1) STS :Sangat Tidak Setuju

INSTRUMEN VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	<i>Kharisma</i>					

1	Kepala sekolah mempunyai kharisma yang berwibawa dihadapan guru					
<i>Motivasi inspiratif</i>						
2	Kepala sekolah memotivasi guru untuk selalu inspiratif dalam mengembangkan sekolah					
<i>Stimulasi intelektual</i>						
3	Kepala sekolah memberikan stimulus/rangsangan kepada guru dalam hal akademik					
<i>Perhatian yang individual</i>						
4	Kepala sekolah memberikan perhatian yang berbeda terhadap setiap guru					

INSTRUMEN VARIABEL KOMPETENSI GURU

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Menguasai bahan pelajaran</i>						
1	Guru menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan					
<i>Mampu mengelola program belajar mengajar</i>						
2	Guru mampu mengelola PBM dengan baik					
<i>Melaksanakan program pengajaran</i>						
3	Guru melaksanakan semua program pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
<i>Menilai hasil proses belajar mengajar</i>						
4	Guru melakukan penilaian secara berkelanjutan					
<i>Menguasai landasan pendidikan</i>						
5	Guru menguasai landasan pendidikan dengan baik					

INSTRUMEN VARIABEL KINERJA GURU

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Kualitas Kerja</i>						
1	Guru mempunyai kualitas PBM yang baik sesuai dengan tuntutan kurikulum					
<i>Kecepatan dan Ketepatan</i>						
2	Guru mempunyai kecepatan dan ketepatan dalam menyusun perangkat pembelajaran					
<i>Inisiatif Kerja</i>						

3	Guru mempunyai inisiatif dalam melakukan PBM di dalam kelas					
	<i>Kemampuan Kerja</i>					
4	Guru mempunyai kemampuan kerja yang baik dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi PBM di kelas					
	<i>Komunikasi</i>					
5	Guru memiliki komunikasi yang baik dengan teman sejawat, kepala sekolah dan orangtua siswa					

LAMPIRAN

DATA HASIL JAWABAN KUESIONER 35 RESPONDEN

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Responden	P1	P2	P3	P4	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	4	16	4.00
2	3	3	3	4	13	3.25
3	4	4	4	3	15	3.75
4	4	4	4	3	15	3.75
5	3	3	3	3	12	3.00
6	3	3	3	4	13	3.25
7	3	3	3	4	13	3.25
8	3	3	3	3	12	3.00
9	4	5	4	4	17	4.25
10	3	3	3	2	11	2.75
11	4	4	4	2	14	3.50
12	3	3	3	2	11	2.75
13	3	3	3	2	11	2.75
14	4	4	4	3	15	3.75
15	3	3	3	3	12	3.00
16	2	2	2	3	9	2.25
17	2	2	2	2	8	2.00
18	3	3	3	1	10	2.50
19	4	4	2	2	12	3.00
20	3	3	3	3	12	3.00
21	2	2	2	3	9	2.25
22	2	2	2	3	9	2.25
23	2	2	2	4	10	2.50
24	2	2	2	2	8	2.00
25	3	3	3	4	13	3.25
26	2	2	2	3	9	2.25
27	3	3	3	3	12	3.00

28	2	4	2	2	10	2.50
29	2	4	2	3	11	2.75
30	3	3	3	2	11	2.75
31	4	4	4	3	15	3.75
32	3	3	3	2	11	2.75
33	3	3	3	2	11	2.75
34	4	4	4	3	15	3.75
35	4	3	2	3	12	3.00

Variabel Kompetensi Guru (X2)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	20	4.00
2	4	4	3	3	4	18	3.60
3	4	2	3	3	4	16	3.20
4	4	4	4	3	4	19	3.80
5	3	3	4	5	3	18	3.60
6	2	4	4	4	4	18	3.60
7	4	4	3	4	4	19	3.80
8	4	4	3	3	4	18	3.60
9	3	3	4	3	3	16	3.20
10	4	1	3	2	4	14	2.80
11	2	3	3	2	2	12	2.40
12	2	3	3	2	2	12	2.40
13	3	3	3	2	3	14	2.80
14	3	4	4	3	3	17	3.40
15	4	4	3	3	4	18	3.60
16	4	4	4	3	4	19	3.80
17	4	4	3	2	4	17	3.40
18	4	3	2	1	4	14	2.80
19	3	3	2	2	3	13	2.60
20	3	3	4	3	3	16	3.20
21	3	1	2	3	3	12	2.40
22	3	4	3	3	3	16	3.20
23	3	4	4	4	3	18	3.60
24	2	4	4	2	2	14	2.80
25	3	3	4	4	3	17	3.40
26	2	1	3	3	2	11	2.20
27	2	2	4	3	2	13	2.60

28	2	2	4	2	2	12	2.40
29	3	3	3	3	3	15	3.00
30	4	2	3	2	4	15	3.00
31	2	2	3	2	2	11	2.20
32	2	2	3	2	2	11	2.20
33	3	3	4	2	3	15	3.00
34	3	3	5	3	3	17	3.40
35	4	4	2	3	4	17	3.40

Variabel Kinerja Guru (Y)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	5	4	21	4.20
2	3	3	4	3	3	16	3.20
3	3	4	3	4	4	18	3.60
4	3	4	3	4	4	18	3.60
5	3	3	3	4	3	16	3.20
6	2	3	4	3	3	15	3.00
7	3	3	4	3	3	16	3.20
8	3	3	3	3	3	15	3.00
9	3	4	4	3	4	18	3.60
10	3	3	2	3	3	14	2.80
11	3	4	2	3	4	16	3.20
12	2	3	2	2	3	12	2.40
13	3	3	2	3	3	14	2.80
14	3	4	3	3	4	17	3.40
15	3	3	3	3	3	15	3.00
16	4	2	3	3	2	14	2.80
17	2	2	2	4	2	12	2.40
18	3	3	1	3	3	13	2.60
19	1	2	2	3	4	12	2.40
20	3	3	3	3	3	15	3.00
21	3	2	3	3	2	13	2.60
22	2	2	3	3	2	12	2.40
23	3	2	4	3	2	14	2.80
24	3	2	2	3	2	12	2.40
25	3	3	4	3	3	16	3.20
26	2	2	3	4	2	13	2.60
27	4	3	3	3	3	16	3.20

28	3	2	2	1	2	10	2.00
29	1	2	3	3	2	11	2.20
30	3	3	2	3	3	14	2.80
31	3	4	3	4	4	18	3.60
32	2	3	2	3	3	13	2.60
33	3	3	2	3	3	14	2.80
34	3	4	3	4	4	18	3.60
35	3	2	3	3	2	13	2.60

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.757**	.800**	.109	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.534	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.757**	1	.689**	.090	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.607	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.800**	.689**	1	.176	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.312	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.109	.090	.176	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.534	.607	.312		.005
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.872**	.833**	.872**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.335*	-.223	.124	.909**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.049	.198	.477	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.335*	1	.223	.306	.412*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.049		.199	.074	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	-.223	.223	1	.409*	-.158	.370*
	Sig. (2-tailed)	.198	.199		.015	.365	.029
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.124	.306	.409*	1	.234	.645**
	Sig. (2-tailed)	.477	.074	.015		.177	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.909**	.412*	-.158	.234	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.365	.177		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.670**	.745**	.370*	.645**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

- *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.374*	.210	.144	.163	.552**
	Sig. (2-tailed)		.027	.226	.409	.350	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.374*	1	.176	.389*	.897**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.027		.312	.021	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.210	.176	1	.284	.092	.543**
	Sig. (2-tailed)	.226	.312		.099	.600	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.144	.389*	.284	1	.366*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.409	.021	.099		.031	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.163	.897**	.092	.366*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.350	.000	.600	.031		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.552**	.851**	.543**	.638**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

- *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8.8857	2.869	.747	.577
X2.2	8.7714	2.946	.669	.621
X2.3	9.0000	2.882	.747	.578
X2.4	9.0857	4.257	.136	.899

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Kompetensi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.3714	4.829	.446	.567
X3.2	12.4286	4.134	.495	.537
X3.3	12.1429	6.126	.103	.706
X3.4	12.6857	4.869	.397	.590
X3.5	12.3143	4.516	.566	.509

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	11.8857	4.516	.311	.694
Y.2	11.7714	3.358	.720	.510
Y.3	11.8571	4.420	.252	.728
Y.4	11.5143	4.257	.428	.649
Y.5	11.7143	3.681	.569	.584

**LAMPIRAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK
DAN UJI HIPOTESIS**

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Guru	14.6857	2.42258	35
Kepemimpinan_Transformasional	11.9143	2.30564	35
Kompetensi	15.4857	2.64988	35

Correlations

		Kinerja_Guru	Kepemimpinan_Transformasional	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1.000	.853	.446
	Kepemimpinan_Transformasional	.853	1.000	.291
	Kompetensi	.446	.291	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Guru	.	.000	.004
	Kepemimpinan_Transformasional	.000	.	.045
	Kompetensi	.004	.045	.
N	Kinerja_Guru	35	35	35
	Kepemimpinan_Transformasional	35	35	35
	Kompetensi	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Kepemimpinan_Transformasional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.757	1.19536	1.715

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan_Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.818	2	76.909	53.824	.000 ^b
	Residual	45.725	32	1.429		
	Total	199.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan_Transformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.733	1.424		1.217	.233		
	Kepemimpinan_Transformasional	.831	.093	.790	8.937	.000	.915	1.093
	Kompetensi	.197	.081	.216	2.441	.020	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kepemimpinan_Transformasional	Kompetensi
1	1	2.964	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.393	.03	.86	.39
	3	.013	15.026	.97	.13	.61

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

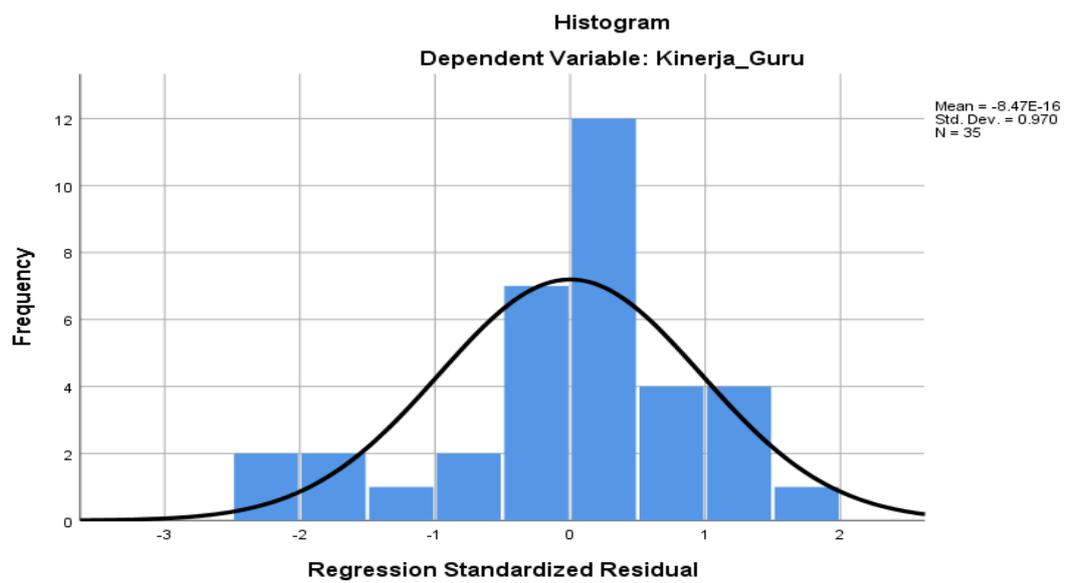
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.1413	19.0114	14.6857	2.12699	35
Std. Predicted Value	-1.666	2.034	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.206	.561	.338	.093	35
Adjusted Predicted Value	11.0313	19.2306	14.6581	2.12980	35
Residual	-2.83044	2.02962	.00000	1.15967	35

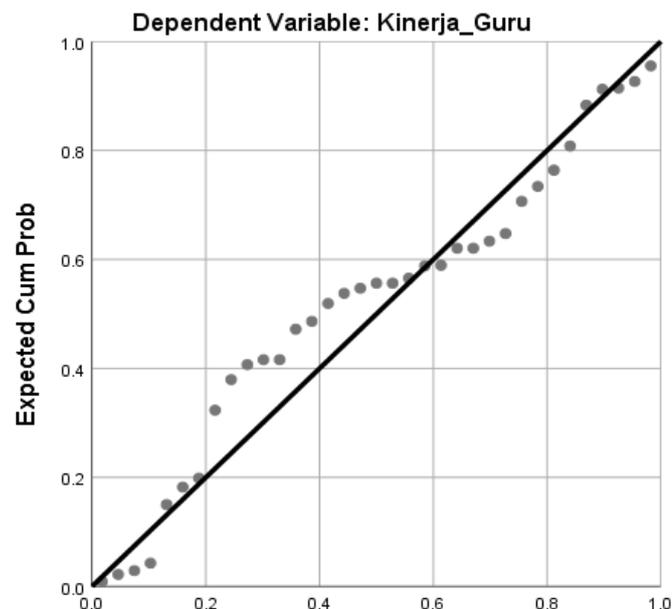
Std. Residual	-2.368	1.698	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.408	1.860	.011	1.018	35
Deleted Residual	-2.92807	2.43438	.02758	1.27978	35
Stud. Deleted Residual	-2.620	1.938	.001	1.057	35
Mahal. Distance	.038	6.528	1.943	1.626	35
Cook's Distance	.000	.230	.036	.059	35
Centered Leverage Value	.001	.192	.057	.048	35

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

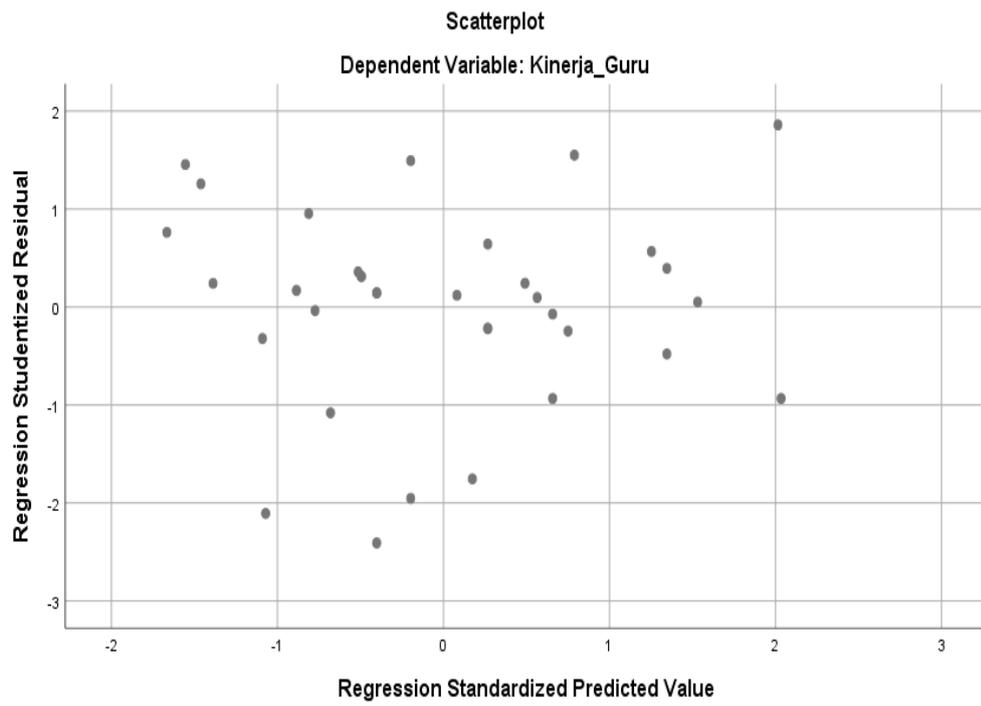
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN UJI ANALISIS DESKRIPTIF



LAMPIRAN UJI ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25.7	25.7	25.7
	R	16	45.7	45.7	71.4
	S	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	20.0	20.0	20.0
	R	17	48.6	48.6	68.6
	S	10	28.6	28.6	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	31.4	31.4	31.4
	R	16	45.7	45.7	77.1
	S	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	11	31.4	31.4	34.3
	R	16	45.7	45.7	80.0
	S	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

TOTAL_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	2	5.7	5.7	5.7
	9.00	4	11.4	11.4	17.1

10.00	3	8.6	8.6	25.7
11.00	7	20.0	20.0	45.7
12.00	7	20.0	20.0	65.7
13.00	4	11.4	11.4	77.1
14.00	1	2.9	2.9	80.0
15.00	5	14.3	14.3	94.3
16.00	1	2.9	2.9	97.1
17.00	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25.7	25.7	25.7
	R	13	37.1	37.1	62.9
	S	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.6	8.6	8.6
	TS	6	17.1	17.1	25.7
	R	12	34.3	34.3	60.0
	S	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	R	16	45.7	45.7	57.1
	S	14	40.0	40.0	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	12	34.3	34.3	37.1
	R	16	45.7	45.7	82.9
	S	5	14.3	14.3	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	22.9	22.9	22.9
	R	13	37.1	37.1	60.0
	S	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

TOTAL_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11.00	3	8.6	8.6	8.6
	12.00	4	11.4	11.4	20.0
	13.00	2	5.7	5.7	25.7
	14.00	4	11.4	11.4	37.1
	15.00	3	8.6	8.6	45.7
	16.00	4	11.4	11.4	57.1
	17.00	5	14.3	14.3	71.4
	18.00	6	17.1	17.1	88.6
	19.00	3	8.6	8.6	97.1
	20.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	6	17.1	17.1	22.9
	R	24	68.6	68.6	91.4
	S	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	31.4	31.4	31.4
	R	16	45.7	45.7	77.1
	S	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	11	31.4	31.4	34.3
	R	16	45.7	45.7	80.0
	S	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	1	2.9	2.9	5.7
	R	25	71.4	71.4	77.1
	S	7	20.0	20.0	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	28.6	28.6	28.6
	R	16	45.7	45.7	74.3
	S	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

TOTAL_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	2.9	2.9	2.9
	11.00	1	2.9	2.9	5.7
	12.00	5	14.3	14.3	20.0
	13.00	5	14.3	14.3	34.3
	14.00	6	17.1	17.1	51.4
	15.00	4	11.4	11.4	62.9
	16.00	6	17.1	17.1	80.0
	17.00	1	2.9	2.9	82.9
	18.00	5	14.3	14.3	97.1
	21.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LAMPIRAN UJI DESKRIPTIF RESPONDEN

Frequency Table

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	48.6	48.6	48.6
	PEREMPUAN	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	5	14.3	14.3	14.3
	31-40 TAHUN	10	28.6	28.6	42.9
	41-50 TAHUN	14	40.0	40.0	82.9
	> 50 TAHUN	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan_Transformasional	.142	35	.070	.959	35	.210
Kompetensi	.145	35	.061	.939	35	.051
Kinerja_Guru	.126	35	.177	.964	35	.308

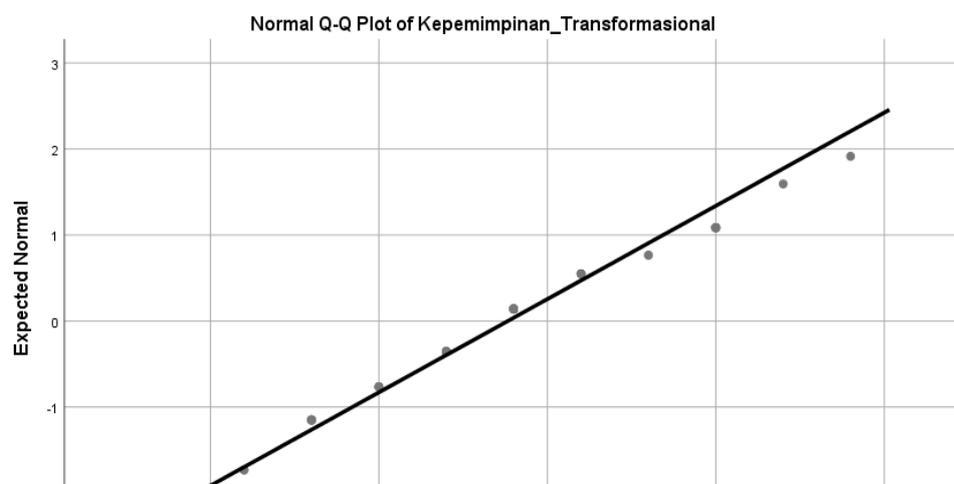
a. Lilliefors Significance Correction

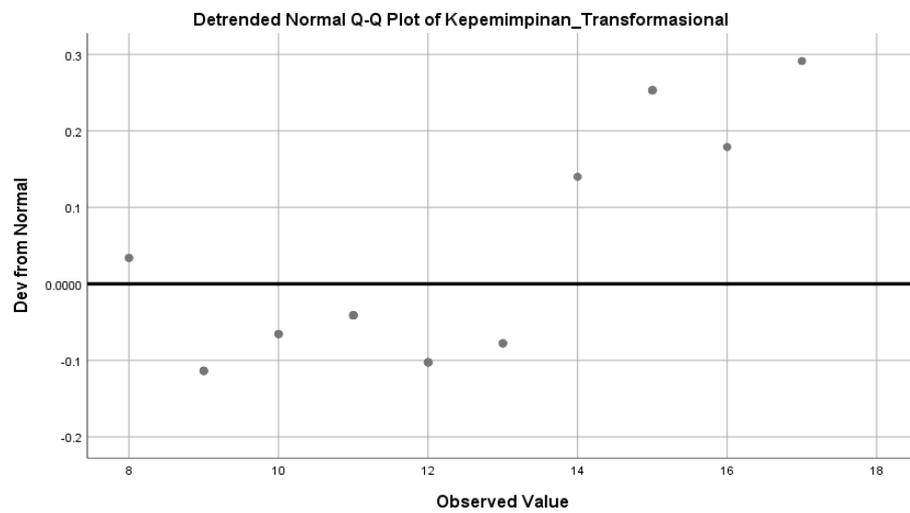
Kepemimpinan_Transformasional

Kepemimpinan_Transformasional Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
2.00	8 .	00
4.00	9 .	0000
3.00	10 .	000
7.00	11 .	0000000
7.00	12 .	0000000
4.00	13 .	0000
1.00	14 .	0
5.00	15 .	00000
1.00	16 .	0
1.00	Extremes	(>=17.0)

Stem width: 1.00
Each leaf: 1 case(s)



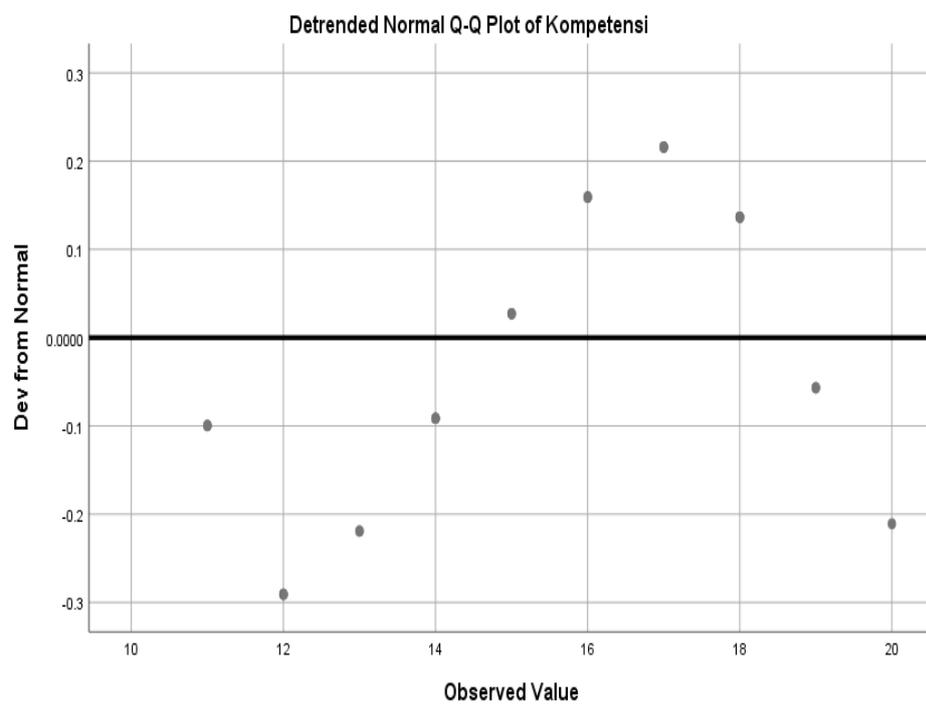
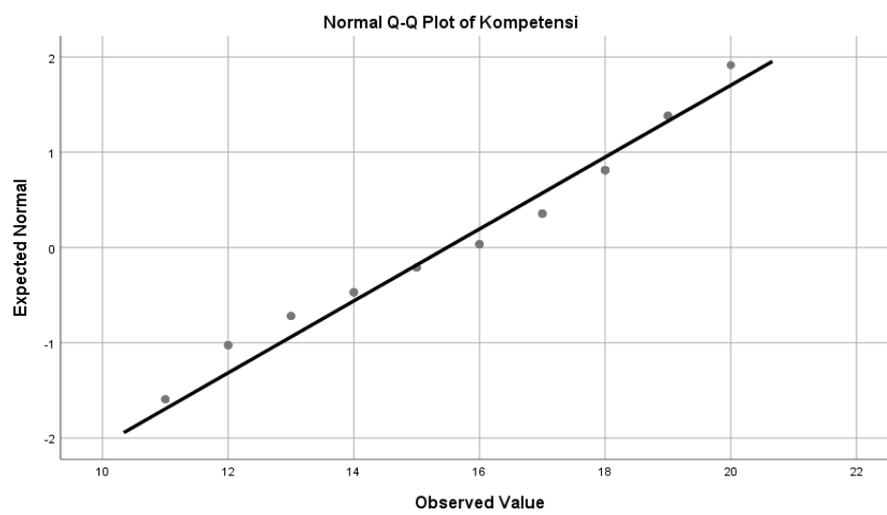


Kompetensi

Kompetensi Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
3.00	11 . 000
4.00	12 . 0000
2.00	13 . 00
4.00	14 . 0000
3.00	15 . 000
4.00	16 . 0000
5.00	17 . 00000
6.00	18 . 000000
3.00	19 . 000
1.00	20 . 0

Stem width: 1.00
Each leaf: 1 case(s)



Kinerja_Guru

Kinerja_Guru Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1.00	10 .	0
1.00	11 .	0
5.00	12 .	00000
5.00	13 .	00000
6.00	14 .	000000
4.00	15 .	0000
6.00	16 .	000000
1.00	17 .	0
5.00	18 .	00000
1.00	Extremes	(>=21.0)

Stem width: 1.00
Each leaf: 1 case(s)

