LITERATURE REVIEW: KEEFEKTIFAN TIPE GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Azkia Rahmi[1], Ainun Jariah[2.], Jahriah[3], Widea Safitri[4], Aslamiah[5], Celia Cinantya[6]
PGPAUD FKIP Universitas Lambung Mangkurat
Alamat e-mail : [1]azkiarahmi84@gmail.com, [2]jariahainun26@gmail.com, [3]jahriahhh25@gmail.com, [4]widiasafitri382@gmail.com, [5]aslamiah@ulm.ac.id, [6]celia.cinantya@ulm.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this article is to determine the effectiveness of transformational leadership style on teacher performance based on the results of a study of seven research sources. Transformational leadership style includes ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual considerations which are the benchmarks for the success of transformational leadership that can improve teacher performance. Based on several articles, it can be seen that principals with this transformational leadership style can improve teacher performance. This study provides insight into how transformational leadership style is important in improving the quality of education as a whole.

Keywords: Transformational leadership, Teacher performance, Principal, Education

ABSTRAK

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja guru berdasarkan hasil kajian terhadap tujuh sumber penelitian. Gaya kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual yang menjadi tolak ukur keberhasilan kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan beberapa artikel tesebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Kajian ini memberi wawasan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional menjadi hal penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, Prestasi kerja guru, Kepala Sekolah, Pendidikan

A. Pendahuluan

Pemimpin, yang berarti "memimpin" atau "pemimpin," adalah akar dari kata "kepemimpinan," yang menunjukkan tindakan mengambil alih kendali. "Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan" (Stephen P. Robbins, 1995); (Wati dkk, 2024). Definisi lain dari kepemimpinan yaitu sebagai seni dan ilmu yang memotivasi individu atau tim untuk mengambil tindakan yang memajukan tujuan lembaga/ organisasi yang dipimpinnya tersebut. Menurut hasil penelitian (Riyannie & Suriansyah, 2024); (Wati dkk, 2024) untuk mencapai kepemimpinan yang kuat guna meningkatkan kualitas dan mutu sekolah efektif/unggul dengan gaya dan model kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, di era teknologi digital yang berkembang saat ini, setiap pemimpin harus tetap memiliki jiwa, sifat dan kepemimpinan yang humanis bagi tim maupun organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin melakukan kebiasaan merefleksi setiap tindakan dan strategi untuk membangun kapasitas bawahannya sebagai pemimpin-pemimpin inspiratif di masa depan dengan terus belajar bagi dirinya sendiri dan memunculkan potensi-potensi yang dimiliki bawahannya.

Wati, dkk (2024) menjelaskan terdapat beberapa konsekuensi kepemimpinan menurut definisi sebelumnya, diantaranya ; a) Menjadi seorang pemimpin berarti mengoordinasikan upaya orang lain, terutama mereka yang berada di bawah pengawasan Anda. Pekerja atau bawahan harus mampu menanggapi instruksi pimpinan dengan serius; b) Seorang pemimpin yang kuat adalah orang yang memotivasi orang-orangnya untuk memberikan hasil yang mereka banggakan. Otoritas, karisma, insentif, dan hukuman merupakan sumber potensial dari jenis kekuatan ini; c) Untuk mendirikan sekolah, para pemimpin harus dapat dipercaya, berpengetahuan luas, jujur terhadap diri mereka sendiri, dan memiliki sikap tanggung jawab yang tulus. Mereka juga harus cukup berani untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai mereka.

Suatu lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang

menginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi. Kepemimpinan seperti ini disebut dengan kepemimpinan transformasional (Hasan dkk, 2023).

Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Kottler dan Pankowski dalam (Maulana, 2012); (Hasan dkk, 2023) diartikan sebagai proses penginspirasian perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi.

Sedangkan menurut (Antonakis et al., 2003); (Hasan dkk, 2023) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi.

Nurmiyanti & Candra (2019) menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran yang tinggi tentang emosional, manajemen diri, kesadaran sosial dalam mengelola hubungan kerja. Pola perilaku kepemimpinan transformasional diharapkan memberi pengaruh positif terhadap anggotanya dalam membentuk nilai-nilai dan keyakinan tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transfomasional merupakan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatur tata kelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya, dengan melibatkan dan mengarahkan pandangan anggotanya untuk melampaui kepentingan diri sendiri, dan menuju kepentingan bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengarah pada perubahan yang positif dan memberdayakan anggota secara aktif. Kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan pimpinan dalam menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan anggota untuk bersama-sama mencapai tujuan secara optimal. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki kepekaan emosional, mampu membangun lingkungan kerja

yang sehat dan mendukung pengembangan diri dan kinerja para anggota.

Nurmiyanti & Candra, (2019) menjelaskan bahwa segala yang diusahakan oleh tipe gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga keseimbangan dan keselarasan hubungan antara para pendidik, tenaga kependidikkan, peserta didik dan wali peserta didik. Kesadaran yang tinggi akan menjaga standar moral yang tinggi, sehingga mampu mentransformasikan dan mempengaruhi sikap, tindakan, nilai-nilai yang lebih baik dalam diri para anggotanya. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memiliki visi dan misi yang baik, retoris dan keterampilan manajemen untuk mengembangkan hubungan dan ikatan emosional yang kuat dengan para anggota. Kepemimpinan transformasional memotivasi para anggota untuk bekerja demi mencapai tujuan yang melampaui kepentingan pribadi, sehingga melaksanakan proses pendidikan sebaik-baiknya yang dapat meningkatkan mutu manajemen lembaga.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu cara dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan pada perkembangan zaman yang semakin maju. Pola pikir yang kian berkembang dangan tuntutan zamannya, membutuhkan pemimpin yang arif serta bijaksana dan mampu memberikan motivasi secara aktif dalam meningkatkan kinerja anggotanya. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu solusi dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini untuk menghasilkan generasi yang unggul dalam mengoptimalisasikan masa emas pada anak generasi bangsa (Nurmiyanti & Candra, 2019). Melalui kepemimpinan transformasional maka tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif (Mohulaingo et al., 2022); (Hasan dkk, 2023). Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja

yang diindikasikan dengan meningkatnya kinerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran krusial dalam membangun budaya mutu di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Nashar, Sa'dah, Aslamiah, & Cinantya, 2024). Menurut penelitian oleh Sunaengsih (2011); Nashar, dkk (2024) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu sekolah, di mana kepala sekolah yang aktif memberikan pembinaan dan terus menggali informasi terbaru dapat mewujudkan sekolah yang bermutu. Berdasarkan hasil penelitian oleh Nashar, dkk (2024) kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sungai Sandung 2 terlihat dari upaya kepala sekolah dalam melibatkan seluruh *stakeholder* sekolah dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah.

B. Metode Penelitian

Kajian ini disusun menggunakan metode penelitian literature review tehadap tujuh publikasi ilmiah, temasuk artikel jurnal dan skripsi yang mengangkat tema kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja guru. Sumbersumber ini mencakup pendekatan kualitatif (studi kasus dan deskriptif) dan kuantitatif (survei dan regresi), dengan objek guru di jenjang PAUD, SD, SMP, hingga SMA. Instrumen penelitian yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner.

Tabel 1. Studi Literatur Jurnal

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Instrumen
1.	Nashar, A.F., Sa'adah, N., Aslamiah & Cinantya, C. (2024)	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu di Lingkungan Pendidikan SDN Sungai Sandung 2	Metode Kualitatif	Wawancara, observasi, dokumentasi dan *literatur review*.

2.	Nurmiyanti, L dan Candra, B.Y. (2019)	Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini	Metode *Library Research*	Studi pustaka dan artikel.
3.	Ardani, D.R., Agustina, A.P dan Ayu, A.S. (2024)	Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo	Metode Deskriptif Kualitatif	Observasi, wawancara dan dokumentasi.
4.	Anwar, R.N., Mulyadi dan Soleh, A.K. (2022)	Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD untuk Meningkatkan Mutu Pendidik	Metode Kualitatif (Studi Kasus)	Observasi, wawancara dan dokumentasi.
5.	Hasan, N.R., Yantu, I., Juanna, A., dan Tantawi, R. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo	Metode Kuantitatif	Observasi, angket, wawancara dan dokumentasi.
6.	Efendi, F., Sunaryo, H., dan Harijanto, D. (2023)	Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar	Metode Kuantitatif	Kuesioner (angket) *Google Form*
7.	Laila, I.R. (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sma Negeri 1 Kota Tangerang Selatan	Metode Kuantitatif	Angket dan studi dokumen
8.	Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Metode Kuantitatif	Angket dan dokumentasi

9.	Azizah, N., Murgiyanto., & Nugroho, R. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan	Metode Kuantitatif	Kuesioner
10.	Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020)	Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK	Metode Kuantitatif	Kuesioner
11.	Sukayana, W., Yudana, M., & Divayana, D. G.H. (2019)	Kontribusi Kepemimpinan Transformasional,Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkkerthawisata Denpasar	Metode Penelitian ex-post facto	Kuesioner menggunakan skala likert

12.	Addin, F. N., Kejora, M. T. B., & Kosim, A. (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Mardasah Terhadap Kinerja Guru Di Mardasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabuten Karawang	Metode Kuantitatif	Kuesioner (angket)
13.	Ulfah, S. Z. M., Suriansyah, A., & Sulistiyana (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Perfomance Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Metode Kuantitatif	Kuesionar (angket)
14.	Wote, A. Y. V. & Patalatu, J. S. (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Kinerja Guru Sekolah Dasar	Metode Kuantitatif	Kuesionar (angket)

15.	Akbar, L. & Imaniyati, N. (2019)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Metode Explonatory Survey	Kuesioner (angket)
16.	Susilawati, Y., Suhaima, & Noorhapizah (2021)	Relationship of Transformasional Leadership, Interpersonel Communication with Teacher Performance through Teacher Discipline	Metode Deskriptif	Kuesioner (angket)
17.	Wulandari, Y. N., Aslamiah, Noorhafizah, & Novitawati (2025)	Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif	Metode Studi Literatur	Analisis artikel jurnal, buku, prosiding konferensi dan laporan penelitian
18.	Normianti, H., Aslamiah & Suhaimi (2019)	Relationship of Transformasional Leaders of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia	Metode Kuantitatif	Kuesioner (angket)
19.	Siregar, I. M. P., Fauza, H. & Syukri, M. (2021)	Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 22 Medan	Metode Kuantitatif	Angket dan Analisis Korelasi
20.	Sahara, B., Suriansyah, A. & Ngadimun (2020)	Relationship of Principal Leadership Style Teacher Work Culture, Teacher Competency, Teacher Job Satifaction and Performance of Special School Teachers in Banjarbaru City	Metode Kuantitatif	Kuesioner (angket)

21.	Waruwu, M. (2024)	Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Suatu Kajian Studi Literatur	Metode Deskriptif Kualitatif	Studi Kajian Pustaka (Systematic Literatur Review)
22.	Faizin., Nurfasicha, I., & Suhada, M. M. (2021)	Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah.	Metode Kuantitatif Korelasional	Angket

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Indikator Keberhasilan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru

Keberhasilan suatu kepemimpinan transformasional tidak hanya dapat dilihat dari kinerja guru semata, namun juga dilihat dari sejauh mana pemimpin dapat mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan yang dianutnya. Dalam hal ini, indikator keberhasilan menjadi tolak ukur dalam menilai keefektifan implementasi penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Indikator-indikator ini dapat menjadi acuan untuk menilai kekonsistenan pemimpin, keteladanan dan pengaruh yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan lembaga. Keberhasilan kepemimpinan transfromasional dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, diantaranya:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*). Aspek *Idealized Influence* yaitu menunjukkan melalui perilaku pemimpin dalam hal ini kepala sekolah merupakan keteladanan dan mampu memberikan contoh yang baik dalam lembaga pendidikan, sehingga perilaku tersebut dapat terlihat oleh para anggotanya (Anwar, Mulyadi, & Soleh, 2022). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Bass & Avolio (1994); Efendi, Sunaryo & Harijanto (2023) bahwa aspek Idealized Influence merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memancarkan karisma dan kekuatan pemimpin yang membuatnya dihormati oleh anggotanya. Kepala

sekolah menjadi teladan dan membangun kepercayaan (Bass & Avolio dalam Normianti dkk, 2019). Dalam hal ini kepemimpinan transformasional dihormati dan dipercaya oleh para pendidik karena menunjukkan komitmen pada nilai-nilai agama, etika dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi maupun negara (Nurmiyanti & Candra, 2019). Keberadaan pemimpin seperti ini akan memberikan kestabilan emosional dan moral bagi warga sekolah.

2. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*). Memberikan visi dan semangat kepada guru (Saptadi dkk, 2023); (Ulfah dkk, 2024). Aspek Inspirational Motivation berarti melakukan peningkatan mutu pendidik melalui hal-hal yang menginspirasi dan memotivasi pendidik, seperti memberi wejangan atau pengetahuan yang menekankan pada nilai-nilai dan kesetiaan sehingga dapat menginspirasi pendidik (Anwar dkk, 2022). Kepala sekolah mengingatkan dan mendorong para pendidik untuk melakukan perubahan yang bermanfaat dan memiliki pengaruh baik, selain itu pemimpin dalam aspek ini akan membantu pendidik apabila mengalami kesulitan yang menghambat kemajuan pendidik dan akan selalu mengingatkan pendidik kepada tujuan, visi dan misi lembaga (Anwar dkk, 2022). Bass & Avolio (1994); Efendi, dkk (2023) menyatakan bahwa Inspirational Motivation mencakup cara pemimpin membangkitkan semangat dan antusias yang tinggi pada para anggota untuk mencapai tujuan dan bahkan melebihinya. Kepala sekolah tidak hanya menargetkan capaian
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin mendorong guru berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah secara inovatif (Waruwu, 2024). *Intellectual Stimulation* yaitu pemimpin mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif. Guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, serta keterlibatan dalam pengembangan kurikulum dan

metode pembelajaran. Hal ini akan memperkuat budaya inovasi dan meningkatkan kreativitas di lingkungan sekolah. Bass & Avolio (1994); Efendi, dkk (2023) menjelaskan bahwa pimpinan juga mendorong rekan kerjanya untuk mencoba metode-metode baru dalam melaksanakan tugas dan peluang baru dalam meningkatkan pengetahuan. Anwar, dkk (2022) menjelaskan bahwa menstimulasi intelektual pendidik dengan mengadakan kegiatan pengembangan wawasan seperti melalui pelatihan dan pendidikan, seminar, workshop, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Stimulasi intelektual dimaknai sebagai sebuah perilaku yang berusaha untuk menumbuhkan kesadaran para anggota dengan berbagai kompleksitas yang terjadi pada masing-masing individu dan organisasi. Perilaku pemimpin tersebut berdampak pada timbulnya kesadaran seluruh anggota dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Anwar dkk, 2022) sehingga mutu pendidik dapat ditingkatkan dan prestasi kerja pendidik pun dapat diraih.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Pemimpin memperhatikan kebutuhan pribadi masing-masing guru dan memberikan dukungan pengembangan karier (Waruwu, 2024). Kepemimpinan transformasional memiliki sifat yang mampu memahami perbedaan dan kebutuhan individu anggota sebagai individu yang unik (Bass & Avolio, 1994); (Efendi dkk, 2023). Pertimbangan individu dimaknai sebagai perilaku pemimpin transformatif dalam intropeksi diri dalam keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi yang dipimpinnya. Upaya mencapai tujuan tersebut melalui identifikasi kebutuhan bawahan dengan memberikan pembinaan, pembimbingan serta pelatihan melalui pengendalian kapasitas, pendelegasian, pemberian respon dan penghargaan terhadap hasil

kinerja yang dicapai oleh pengikut (Anwar dkk, 2022). Anwar, dkk (2022) juga menjelaskan melalui pemberian perhatian secara personal ini kepada pendidik, pimpinan dapat memperhatikan apa yang menjadi hambatan dan keterbatasan yang dimiliki pendidik. Perhatian dari pimpinan dapat menyebabkan pendidik merasa diperhatikan dan merasa dihormati. Melalui identifikasi keperluan anggota dan pemberian perhatian personal kepada pendidik dapat berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja guru, karena para guru merasa dihargai, dihormati, dan didukung dalam pengembangan diri serta profesional mereka.

Indikator-indikator tersebut memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas kerja guru, jika didukung oleh budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif (Sahara dkk, 2020; Faizin dkk, 2021). Penelitian Susilawati dkk, (2021) juga menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai pendekatan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Indikator-indikator ini secara konsisten muncul dalam berbagai studi sebagai penentu keberhasilan kepemimpinan transformasional. Ketika indikator ini tercapai, pendidik tidak hanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, tetapi juga merasa lebih semangat dan berkomitmen terhadap profesinya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Guru

Kinerja guru mencerminkan tingkat efektivitas seorang guru dalam melakukan tugas-tugas profesionalnya, termasuk dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Berbagai temuan penelitian menampilkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk lingkungan yang mendorong guru untuk menampilkan prestasi terbaiknya.

Dalam penelitian Hasan, dkk (2023), menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi sebesar 79,8% dalam meningkatan kinerja guru di SMP Negeri 5 Gorontalo. Laila (2021)

menemukan dalam penelitiannya adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan, dengan kontribusi sebesar 25,8% untuk peningkatan kinerja.

Efek positif ini muncul karena gaya transformasional dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun hubungan kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berinovasi. Kepala sekolah yang menggunakan gaya ini biasanya tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberi kesempatan bagi guru untuk berkembang dan ikut andil dalam pengambilan keputusan di sekolah. Sehingga guru merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan kepercayaan untuk menjalankan tugasnya secara profesional.

Dalam penelitian Efendi, dkk (2023) juga memprioritaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendukung pelaksanakan Kurikulum Merdeka. Pemimpin yang visioner dan menginspirasi mampu meningkatkan komitmen kerja guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru selama pembelajaran. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih termotivasi, berkomitmen tinggi, dan semangat berinovasi dalam menjalankan pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional terbukti sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung. Gaya kepemimpinan ini mendorong kepala sekolah untuk tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai inspirator, pembimbing, dan fasilitator pengembangan profesional bagi guru.

Hasil serupa juga ditemukan oleh Hasan dkk, (2023) dan Zulkarnaen dkk, (2020), yang mengungkapkan bahwa guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya transformasional menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, termasuk dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan mengajar, serta evaluasi hasil belajar siswa.

Beberapa aspek kinerja guru yang terdampak positif oleh kepemimpinan transformasional antara lain adalah peningkatan

motivasi kerja, peningkatan kualitas pembelajaran, keterlibatan aktif dalam pengembangan kurikulum, serta peningkatan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan. Kepemimpinan yang transformasional menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta saling menghargai antarsesama tenaga pendidik.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan pengaruh positif. Berdasarkan hasil penelitian Faizin dkk, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng. Hal ini disebabkan oleh faktor kontekstual seperti budaya organisasi yang tidak mendukung perubahan, serta rendahnya kesiapan guru dalam merespons gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada jangka panjang. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional memerlukan kesiapan budaya sekolah, sumber daya, serta pemahaman yang mendalam dari kepala sekolah terhadap konteks lingkungan tempat ia memimpin.

Kepemimpinan transformasional juga terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, meningkatkan perasaan sebagai bagian dari sekolah, dan semangat untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang transformasional menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperkuat motivasi diri guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa. Dengan demikian, implementasi gaya kepemimpinan ini menjadi salah satu kunci strategis dalam perubahan pendidikan ke arah yang lebih baik.

E. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan prestasi kerja guru melalui empat indikator utamanya. Empat indikator utama—pengaruh ideal, motivaasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan intelektual, hal ini menjadi landasan yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif dan profesional di sekolah, sehingga melahirkan mutu pendidikan yang baik secara menyeluruh. .

DAFTAR PUSTAKA

Addin, F. N., Kejora, M. T. B., & Kosim, A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah aliyah ghoyatul jihad kabupaten karawang.* Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(2), 153-166

Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). *Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(2), 176.

Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). *Kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik.* Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(4), 404-414.

Ardani, D. R., Agustina, A. P., & Ayu, A. S. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Pertiwi V Karangmojo.* TARBIYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran, 3(2), 332-343.

Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan.* Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, 15(2), 240-249

Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). *Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 11(2), 19-32.

Faizin., Nurfasicha, I., & Suhada, M. M. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah.* IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar, 1(1), 67-89.

Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.* PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(2).

Hasan, N. R., Yantu, I., Juanna, A., & Tantawi, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo.* JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 6(2), 962-969.

Laila, I. R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan.*

Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta. (*Bachelor's thesis*).

Nashar, A. F., Sa'dah, N., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2024). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Mutu Di Lingkungan Pendidikan Sdn Sungai Sandung 2.* Journal of Innovation Research and Knowledge, 4(7), 5091-5098.

Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). *Relationship of transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with performance of primary school teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia.* European Journal of Education Studies.

Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini.* Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 13-24.

Sahara, B., & Suriansyah, A. (2020). *Relationship of principal leadership style, teacher work culture, teacher competency, teacher job satisfaction and performance of special school teachers in banjarbaru city.* Journal of K6 Education and Management, 3(4), 505-518.

Siregar, I. M. P., Fauza, H., & Syukri, M. (2021). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 22 Medan*. Jurnal Fadillah: Manajemen Pendidikan Islam & Umum, 1(4).

Sukayana, I. W., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). *Kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kertha Wisata Denpasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 10(2), 157-162.

Susilawati, Y., Suhaimi, S., & Noorhapizah, N. (2021). *Relationship of Transformational Leadership, Interpersonal Communication With Teacher Performance Through Teacher Discipline.* J Adv Educ Philos, 5(11), 357-363.

Ulfah, S. Z. M., Suriansyah, A., & Sulistiyana, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Performance Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah.* EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 5(1), 1211-1220.

Waruwu, M. (2024). *Efektifitas kepemimpinan transformasional*

dalam meningkatkan kinerja guru: suatu kajian studi literatur. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(7), 6870-6878.

Wati, R., Najiyah, K. H., Rahmah, S. A., Aslamiah, & Cinantya, C. (2024). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Mutu Sekolah*. Jurnal Pendidikan Integratif, 5(4).

Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar, 3(4), 455-461.

Wulandari, Y. N., Aslamiah, A., Noorhafizah, N., & Novitawati, N. (2025). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif*. Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran, 5(1), 312-321.

Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). *Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 8(2), 175-185.