

Factors Of Transformational Leadership Of School Principals In Improving Teacher Performance In Tegalwaru District

Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kecamatan Tegalwaru

Huda Saepul Anwar¹, Uus MD Fadli², Ery Rosmawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.hudaanwar@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the transformational leadership factors of school principals in improving the performance of teachers at public elementary schools in Tegalwaru District, Karawang Regency. The study used a quantitative descriptive approach with data collection techniques through questionnaires. The study population was 247 people with a sample of 130 respondents determined using the Slovin formula at a 10% error rate and a simple random sampling technique. Data analysis used validity and reliability tests, as well as factor analysis (Principal Component Analysis) through the KMO test and Bartlett's Test. The results showed a KMO value of 0.845 (>0.5) which means the data is worthy of further analysis. From the results of the factor analysis, five main factors of transformational leadership were formed which explained 70.92% of the total variance. The five factors are: (1) the role of internal leadership (15.32%), (2) moral support (15.12%), (3) emotional leadership (13.73%), (4) responsive leadership (13.44%), and (5) innovative leadership (13.30%). The results of the study indicate that the principal's transformational leadership is considered quite good, but still requires improvement, particularly in aspects of individual attention and decision-making.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance, Principal, Factor Analysis, Elementary School

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tegalwaru Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 247 orang dengan sampel sebanyak 130 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan teknik simple random sampling. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta analisis faktor (*Principal Component Analysis*) melalui uji KMO dan *Bartlett's Test*. Hasil penelitian menunjukkan nilai KMO sebesar 0,845 (>0,5) yang berarti data layak dianalisis lebih lanjut. Dari hasil analisis faktor terbentuk lima faktor utama kepemimpinan transformasional yang menjelaskan 70,92% total varians. Kelima faktor tersebut adalah: (1) peran intern kepemimpinan (15,32%), (2) dukungan moral (15,12%), (3) emosional kepemimpinan (13,73%), (4) responsif kepemimpinan (13,44%), dan (5) inovatif kepemimpinan (13,30%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori cukup baik, namun masih perlu peningkatan terutama pada aspek perhatian individual dan pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Kepala Sekolah, Analisis Faktor, Sekolah Dasar

1. Pendahuluan

Proses pendidikan di Indonesia, berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional untuk melaksanakan serta mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu pengembangan potensi siswa (Gusman, E.H, 2021).

Sebagian besar sekolah dan lembaga pendidikan berpendapat bahwa meningkatkan kualitas pendidikan dapat dicapai dengan memprioritaskan faktor-faktor teknis dan non teknis

seperti proses pembelajaran, jumlah pengajar, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta pembangunan sarana dan prasarana, pengelolaan organisasi sekolah, regulasi pendidikan yang jelas, serta peningkatan komitmen dan peran guru (Nurainy dalam Yusrizal *et al.*, 2022).

Pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah dalam perannya sebagai pemimpin bagi pengembangan dan peningkatan kualitas proses belajar mengajar serta dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan (Bradley Setiyadi *et al.*, 2021). Berdasarkan data pokok pendidikan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sekolah dasar yang berada di Kecamatan Tegalwaru mengimplementasikan dua kurikulum yakni kurikulum merdeka dan kurikulum 2013 dengan jumlah guru pada tahun 2024 sebanyak 247 orang dan 3.688 siswa yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Guru dan Siswa SDN se kecamatan Tegalwaru Kab. Karawang Tahun 2024.

No.	Nama Sekolah	Guru	Siswa
14	SDN Kutalanggeng III	8	64
15	SDN Mekarbuana III	9	80
16	SDN Kutamaneuh IV	9	104
17	SDN Kutamaneuh I	9	118
18	SDN Kutamaneuh II	8	119
19	SDN Wargasetra III	9	129
20	SDN Mekarbuana I	8	143
21	SDN Wargasetra IV	9	155
22	SDN Mekarbuana II	9	165
23	SDN Wargasetra II	8	170
24	SDN Kutamaneuh III	8	176
25	SDN Wargasetra I	9	249
Jumlah		247	3,688
No.	Nama Sekolah	Guru	Siswa
1	SDN Cintawargi II	9	62
2	SDN Cintelaksana II	9	76
3	SDN Cigunungsarill	9	99
4	SDN Cintelaksana III	9	101
5	SDN Cintelanggeng I	9	101
6	SDN Cintelanggeng II	9	105
7	SDN Kutalanggeng II	9	136
8	SDN Kutalanggeng I	9	172
9	SDN Cintelaksana I	8	184
10	SDN Cintelanggeng III	15	213
11	SDN Cintawargi I	17	214
12	SDN Cigunungsari I	15	259
13	SDN Cipurwasari I	17	294

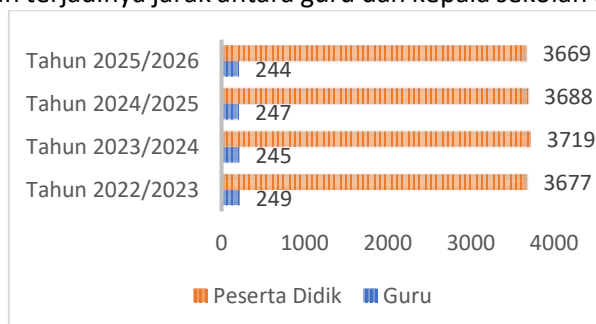
Sumber: Progres Pengiriman SD Kec. Tegalwaru – Dapodikdasmen, Tahun 2024.

kehadiran lembaga pendidikan ini sangat penting untuk mencapai visi dan misi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkembang di Jawa Barat demi menghasilkan sumber daya manusia yang berkarakter, pintar, mandiri, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berlandaskan budaya Jawa Barat (Adzkiya *et al* dalam Mulyani, *et al.*, 2021).

MSDM dan kepemimpinan memiliki keterikatan yang erat, keduanya saling melengkapi, MSDM menyusun sistem dan Kebijakan di sekolah ini sangat penting untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, sedangkan kepemimpinan menyediakan arahan, inspirasi, dan motivasi untuk individu dalam kerangka tersebut (Hamid, S., 2021).

Kepemimpinan transformasional berfungsi untuk menginspirasi pengikutnya mengatasi kepentingannya sendiri dan mengoptimalkan total potensi yang ada dalam organisasi (Hamzah *et al* dalam Mulyani, *et al.*, 2021). Sedangkan, kinerja guru berfungsi sebagai acuan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah (Supardi dalam Bradley Setiyadi *et al.*, 2021).

Kinerja para pengajar yang berlangsung menunjukkan hasil yang masih rendah, terlihat dari peringkat nilai ujian yang tidak tinggi, suasana sekolah yang tidak mendukung, serta banyaknya guru yang kurang mampu dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (Ahmad Adzkiya, 2021). Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sejalan dengan situasi sekolah akhirnya menyebabkan terjadinya jarak antara guru dan kepala sekolah (Windasari *et al.*, 2022).



Grafik 1. Indeks Penurunan Peserta Didik dan Guru

Sumber: Dapodik Kecamatan Tegalwaru Tahun 2022 - 2025

Sementara itu, hasil *pra-survei* mengenai kepemimpinan transformasional yang dibagi kedalam beberapa faktor dapat dilihat dari tabel 2 dibawah.

Tabel 1. Hasil Pra-Penelitian Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja

Indikator Penelitian	Rata-rata Skor	Presentase	Keterangan
Pengaruh ideal (<i>Idealized Influence</i>),	97	65%	Cukup baik
Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	97	65%	Cukup baik
Simulasi Intelektual (<i>Intellectual Simulation</i>)	106	71%	Baik
Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	95	63%	Cukup baik

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada tabel 2 adanya faktor yang dianggap kurang penting bagi pimpinan, dapat dilihat dari kategori terendah yaitu faktor perhatian individu sebesar 63% bahwa pimpinan belum dapat menjadi role model untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahannya secara khusus. Sedangkan, kategori tertinggi sebesar 71% yang dianggap penting bagi pimpinan ada pada simulasi intelektual yang dapat dilihat dari peran pimpinan dalam memberikan semangat dan solusi pada bawahannya.

Manajemen waktu yang belum optimal menyebabkan pelaksanaan program sekolah kurang maksimal, ditambah dengan masih adanya guru yang kurang percaya diri dalam menjalankan tugas dan keterbatasan waktu, bahkan kepala sekolah kadang-kadang harus

menggantikan mengajar guru yang datang terlambat, serta kuatnya pengaruh tradisi lama yang membuat guru sulit menerima perubahan (Nirta Andriani *et al.*, 2023).

Gap penelitian menunjukkan bahwa masih terbatas kajian yang secara khusus membahas faktor-faktor kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru secara langsung pada bidang pendidikan dengan menggunakan analisis faktor, karena penelitian sebelumnya hanya berfokus mengatur waktu dan budaya kerja tanpa mengkaji secara mendalam sehingga kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengidentifikasi dan menganalisis secara spesifik komponen kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan analisis faktor yang diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan signifikan.

Kajian Teori

Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah sosok yang membantu pengikut menghadapi tantangan dengan cara yang berbeda, serta memberikan semangat dan inspirasi agar mereka dapat mencapai tujuan bersama (Sari, *et al.*, 2021). Sementara itu, menurut Asep Ahmad Rifa'i (2021), pemimpin transformasional adalah individu yang perhatian dan berupaya mendukung kesuksesan pengikutnya. Robbins, dalam tulisan Frank Endang Sari, *et al.*, (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong mereka untuk melihat masalah lama dari sudut pandang baru, membangkitkan motivasi, dan membantu mereka meraih sasaran kelompok yang ingin dicapai di masa depan.

Dari uraian diatas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendampingi anggota dalam mencari solusi serta membantu mencapai tujuan kelompok yang ingin diraih di masa depan. Menurut Nirta Andriani, dkk (2021) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional meliputi: 1) Pengaruh ideal (*Idealized Influence*), 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3) Simulasi Intelektual (*Intellectual Simulation*), 4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

Kinerja

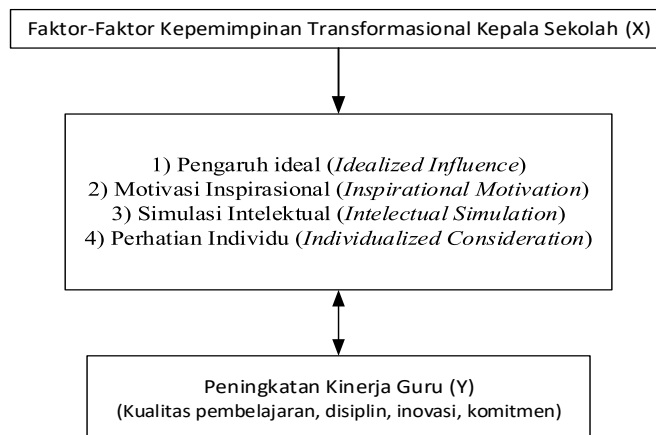
Kinerja guru adalah kapasitas seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar serta tanggung jawabnya terhadap siswa yang ia dampingi, dengan tujuan meningkatkan hasil belajar mereka (Salihin dalam Ni Made Suastini *et al.*, 2021). Kinerja itu sendiri merupakan hasil dari usaha yang dilakukan individu dalam menuntaskan berbagai tugas yang bergantung pada kombinasi keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan lain-lain (Ahmad Adzkiya, 2021). Di sisi lain, Bastian *et al* (2022), mendefinisikan kinerja guru sebagai evaluasi guru dalam aspek kualitas dan kuantitas dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Dari definisi diatas dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, yang tercermin melalui hasil belajar siswa dan kinerja sekolah. Adapun indikator kinerja guru meliputi: 1) kualitas pembelajaran, 2) disiplin, 3) inovasi, dan 4) komitmen (Pandi Afandi, 2021).

Kerangka Pemikiran

Pemimpin transformasional kepala sekolah merupakan orang yang mengarahkan anggotanya yang dipimpin menuju peningkatan kesadaran akan pembinaan serta pengembangan visi dan misi. Berdasarkan hasil kajian akan digunakan 4 indikator utama kepemimpinan transformasional meliputi: 1) Pengaruh ideal (*Idealized Influence*), 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3) Simulasi Intelektual (*Intellectual Simulation*), 4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*) Nirta Andriani, dkk (2021).

Hubungan dari keempat indikator tersebut adalah masing-masing komponen saling melengkapi dan bekerja bersama untuk menginspirasi, memotivasi, serta membantu pengikut mencapai potensi sehingga menciptakan perubahan positif dan kesetiaan terhadap pimpinan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru sebagaimana dijelaskan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Nirta Andriani *et al.*, (2023) dan Pandi Apandi (2021)

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang kuat dan efektif akan mendorong perubahan positif dalam perilaku guru dan akan termotivasi untuk meniru sikap profesional untuk mencapai standar kerja yang tinggi serta membantu guru lebih kreatif dalam pembelajaran. Gabungan empat elemen ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kinerja guru, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada peningkatan mutu pendidikan di SD negeri di seluruh Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Tegalwaru Kabupaten Karawang dilakukan mulai dari tanggal 22 Mei 2024.

Responden dalam penelitian ini melibatkan Kepala Sekolah dan Guru dari SDN yang berada di Kecamatan Tegalwaru. Populasi dalam studi ini terdiri dari 247 individu dengan sampel sebanyak 130 individu menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana. Setelah itu, data dikumpulkan melalui kuesioner.

Tahap awal dalam validasi adalah menilai sejauh mana kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan itu relevan. Kuesioner dinyatakan valid jika setiap pertanyaan dalam penelitian tepat dan akurat (Uus, MD Fadli., 2021).

Uji Validitas

Berikut ini hasil dari pengujian validitas pada guru SDN Se Kecamatan Tegalwaru Kabupaten Karawang menggunakan *Microsoft Excel 2023* dan Tabel 3 dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 2. Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R-Tabel	Validitas
Optimisme	0,702	0,361	Valid
Pemberian <i>Punishment</i> Dengan Adil	0,603	0,361	Valid

Memberi Hak Yang Sama	0,727	0,361	Valid
Inovasi	0,662	0,361	Valid
Pemikiran Rasional	0,770	0,361	Valid
Menganalisa Ancaman	0,643	0,361	Valid
Pemberi Bimbingan	0,767	0,361	Valid
Pemberi Solusi	0,676	0,361	Valid
Keberanian Melakukan Perubahan	0,700	0,361	Valid
Peran Kebutuhan Anggota	0,721	0,361	Valid
Peran Adanya Keluhan	0,689	0,361	Valid
Perhatian Untuk Gagasan Baru	0,680	0,361	Valid
Peran Harapan Anggota	0,699	0,361	Valid
Peran Mengembangkan Karir	0,756	0,361	Valid
Perhatian Terhadap Makna Pekerjaan	0,718	0,361	Valid
Indikator	R Hitung	R- Tabel	Validitas
Keteladanan	0,634	0,361	Valid
Pendirian Yang Kuat	0,686	0,361	Valid
Kompetensi	0,739	0,361	Valid
Ketegasan	0,609	0,361	Valid
Tanggung Jawab	0,770	0,361	Valid
Tingkat Mengambil Keputusan	0,681	0,361	Valid
Mengomunikasikan Visi	0,717	0,361	Valid
Mengkomunikasikan Misi	0,630	0,361	Valid
Profesionalitas	0,742	0,361	Valid
Strategis Pimpinan	0,751	0,361	Valid
Motivasi	0,762	0,361	Valid
Kreativitas Dalam Kegiatan	0,637	0,361	Valid
Memberi Kesempatan Mengajukan Gagasan	0,742	0,361	Valid
Kompensasi	0,644	0,361	Valid
Dorongan Membangun Semangat <i>Team Work</i>	0,569	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa nilai R-hitung lebih besar daripada nilai R tabel (0,361) dengan nilai signifikan 0,05 dan (Df = 28), di mana Df = n – 2. Dengan kata lain, semua pertanyaan yang disebutkan di atas adalah valid.

Selanjutnya, menghitung tingkat konsistensi yakni analisis reliabilitas dan dijelaskan pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,964	30

Dari tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,964 menunjukkan bahwa 30 pertanyaan tersebut reliabel dan melebihi 0,7. Oleh karena itu, setiap pertanyaan dapat diteliti lebih lanjut.

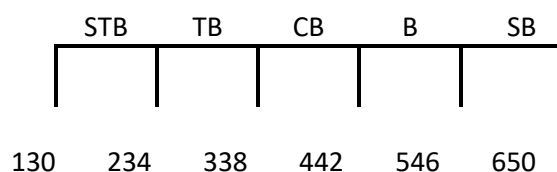
Deskripsi Kualitas Responden

Berikut adalah ringkasan mengenai kepemimpinan transformasional dalam memperbaiki kinerja guru SDN Se Kecamatan Tegalwaru kab Karawang, dijelaskan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Rekapitulasi

No	Dimensi	Indikator	Skor	Ket.
1		Ketegasan	286	Tidak Baik
2		Tingkat Mengambil Keputusan	323	Tidak Baik
3		Optimisme	367	Cukup Baik
4		Pemberian <i>Punishment</i> Dengan Adil	410	Cukup Baik
5	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	Tanggung Jawab	442	Cukup Baik
6		Strategis Pimpinan	444	Baik
7		Motivasi	445	Baik
8		Kompensasi	453	Baik
9		Mengkomunikasikan Misi	455	Baik
10		Memberi Kesempatan Mengajukan Gagasan	459	Baik
11	<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	Keteladanan	460	Baik
12		Profesionalitas	463	Baik
13		Kreativitas Dalam Kegiatan	463	Baik
14		Dorongan Membangun Semangat <i>Team Work</i>	478	Baik
15		Kompetensi	484	Baik
16		Mengomunikasikan Visi	484	Baik
17		Pendirian Yang Kuat	485	Baik
No	Dimensi	Indikator	Skor	Ket.
18		Pemberi Solusi	318	Cukup Baik
19	<i>Intellectual Stimulation</i>	Peran Harapan Anggota	324	Tidak Baik
20		Pemberi Bimbingan	396	Cukup Baik

21	(Simulasi Intelektual)	Memberi Hak Yang Sama	397	Cukup Baik
22		Peran Adanya Keluhan	408	Cukup Baik
23		Perhatian Terhadap Makna Pekerjaan	412	Cukup Baik
24		Keberanian Melakukan Perubahan	413	Cukup Baik
25	<i>Individualized Consideration</i>	Pemikiran Rasional	417	Cukup Baik
26	(Konsiderasi Individuali)	Menganalisa Ancaman	431	Cukup Baik
27		Perhatian Untuk Gagasan Baru	431	Cukup Baik
28		Peran Kebutuhan Anggota	436	Cukup Baik
29		Inovasi	437	Cukup Baik
30		Peran Mengembangkan Karir	437	Cukup Baik



Gambar 2. Rentang Skala

Berdasarkan tabel. 5 dan gambar. 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dikategorikan cukup baik. Artinya, kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDN Se Kecamatan Tegalwaru Kabupaten Karawang belum dilaksanakan dengan baik.

Hasil

Profil Responden

Karakteristik responden penelitian ini dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, posisi, dan nama sekolah seperti yang ditunjukkan pada gambar 3, Tabel 6, dan Tabel 7.



Gambar 3. Jumlah Responden Berdasar kan Jenis Kelamin

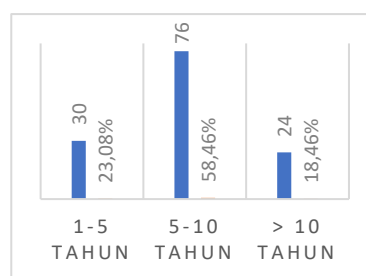
Tabel 6. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah
Guru	111
Pegawai Lainnya	19
Total	130

Berdasarkan gambar 3 di atas, jumlah karakteristik jenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Sedangkan, pada tabel 6 responden berdasarkan jabatan lebih dominan guru. Berbeda dengan jumlah responden berdasarkan pendidikan dan lama bekerja masing-masing dijelaskan pada tabel 7 dan grafik 2 di bawah ini.

Tabel 7. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/SMK Sarjana	10	7,69%
2	(S1) Magister	116	89,23%
3	(S2)	4	3,08%
Total		130	100%

Grafik 2. Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 7, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas yaitu pendidikan Sarjana (S1) dengan presentase 89,23%. Sedangkan grafik 2 menunjukkan presentase tertinggi yaitu 58,46% dengan masa kerja 5-10 tahun

Analisis Faktor

Untuk menjelaskan analisis faktor, dilakukan analisis KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's Test*, *anti-image correlation*, *total variance explained*, serta *rotated component matrix* dilakukan seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini. Tahap pertama mencakup uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's Test* yang dijelaskan dalam tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0,845
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx Chi-Square</i>	2149,985
	<i>df</i>	231
	<i>Sig.</i>	0,000

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai KMO mencapai 0,845. Artinya, jika tabel nilai KMO lebih dari 0,5 maka data dianggap memenuhi kriteria. Tahap kedua merupakan Uji MSA (Ukuran Kecukupan Sampel). Jika MSA > 0,5, maka indikator tersebut bisa dianalisis lebih mendalam (Efendi, R. D. S, 2023).

Tabel 9. Anti-Image Correlation

No	Indikator	Nilai Anti Image Correlation	Ket.
1	Dorongan membangun semangat <i>team work</i>	746	Valid

2	Keteladanan	789	Valid
3	Mengomunikasikan visi	793	Valid
4	Kreativitas dalam kegiatan	802	Valid
5	Tingkat mengambil keputusan	820	Valid
6	Strategis pimpinan	846	Valid
7	Memberi kesempatan mengajukan gagasan	850	Valid
8	Motivasi	862	Valid
9	Ketegasan	874	Valid
10	Profesionalitas	877	Valid
11	Kompensasi	887	Valid
		Nilai Anti Image Correlation	Ket.
12	Inovasi	833	Valid
13	Peran harapan anggota	833	Valid
14	Optimisme	835	Valid
15	Perhatian terhadap makna pekerjaan	843	Valid
16	Peran mengembangkan karir	848	Valid
17	Perhatian untuk gagasan baru	857	Valid
18	Pemberi solusi	861	Valid
19	Pemberi bimbingan	878	Valid
20	Menganalisa ancaman	879	Valid
21	Peran kebutuhan anggota	879	Valid
22	Memberi hak yang sama	883	Valid

Tabel 9 di atas menunjukkan hasil iterasi sebanyak 8 kali, di mana terdapat 22 indikator dengan skor MSA > 0,5 yang valid untuk dianalisis, serta 8 indikator yang tidak direduksi yaitu: 1) pendirian yang kuat, 2) kompetensi, 3) tanggung jawab, 4) mengkomunikasikan misi, 5) pemberian *punishment* dengan adil, 6) pemikiran rasional, 7) keberanian melakukan perubahan dan 8) peran adanya keluhan. Tahap berikutnya adalah mengidentifikasi jumlah faktor dengan menggunakan metode PCA (*Principal Component Analysis*) sebagai cara untuk memisahkan beberapa indikator yang membentuk beberapa faktor (Efendi, R. D. S, 2023).

Tabel 10. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,735	48,796	48,796	10,735	48,796	48,796	3,372	15,329	15,329
2	1,452	6,600	55,396	1,452	6,600	55,396	3,327	15,122	30,450

3	1,217	5,532	60,928	1,217	5,532	60,928	3,021	13,733	44,183
4	1,164	5,291	66,219	1,164	5,291	66,219	2,957	13,441	57,624
5	1,036	4,710	70,929	1,036	4,710	70,929	2,927	13,305	70,929

Berdasarkan analisis variance explained yang ada di tabel 10, setelah delapan iterasi ditemukan lima faktor pembentuk, sehingga penelitian ini dapat menjelaskan 70,92%, sedangkan 29,07% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Keempat faktor itu meliputi: faktor pertama 15,32%, faktor kedua 15,12%, faktor ketiga 13,73%, faktor keempat 13,44%, serta faktor kelima 13,30%.

Tabel 11. Rotated Component Matrix

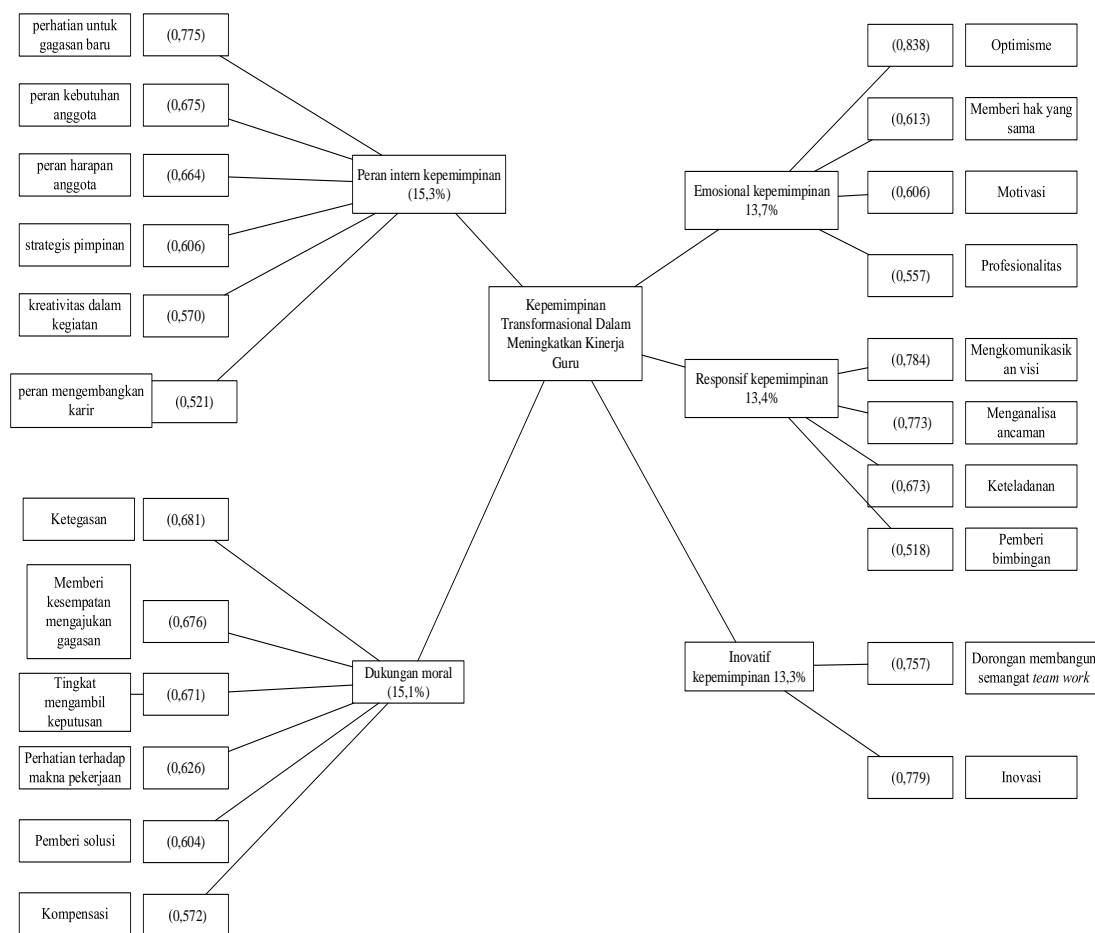
No.	Nama Indikator	Component				
		1	2	3	4	5
1	perhatian untuk gagasan baru	0,775	0,204	0,076	0,274	0,143
2	peran kebutuhan anggota	0,675	0,293	0,470	0,048	0,075
3	peran harapan anggota	0,664	0,207	0,222	0,241	0,204
4	strategis pimpinan	0,606	0,189	0,254	0,504	0,133
5	kreativitas dalam kegiatan	0,570	0,205	0,167	0,007	0,517
6	peran mengembangkan karir	0,521	0,340	0,207	0,146	0,488
7	ketegasan	0,283	0,681	0,038	0,328	0,022
8	memberi kesempatan mengajukan gagasan	0,171	0,676	0,461	0,092	0,248
9	tingkat mengambil keputusan	0,300	0,671	0,129	0,059	0,319
10	perhatian terhadap makna pekerjaan	0,159	0,626	0,386	0,308	0,106
11	pemberi solusi	0,345	0,604	0,162	0,154	0,294
12	kompensasi	0,020	0,572	0,203	0,273	0,439
13	optimisme	0,154	0,279	0,838	0,153	0,122
14	memberi hak yang sama	0,318	0,145	0,613	0,177	0,365
15	motivasi	0,322	0,132	0,606	0,259	0,386
16	profesionalitas	0,146	0,197	0,557	0,372	0,452
17	mengomunikasikan visi	0,178	0,037	0,231	0,784	0,414
18	menganalisa ancaman	0,146	0,225	0,132	0,773	0,173
19	keteladanan	0,216	0,386	0,145	0,673	-0,013
20	pemberi bimbingan	0,415	0,266	0,496	0,518	-0,004
21	inovasi	0,156	0,227	0,232	0,137	0,779
22	dorongan membangun semangat <i>team work</i>	0,151	0,170	0,124	0,144	0,757

Rotation completed in 8 iterations.

Tabel 11 di atas menunjukkan hasil dari proses rotasi (*Rotated Component Matrix*) sebanyak 8 kali yang menghasilkan distribusi yang lebih nyata dan jelas. Faktor pertama terdiri dari 6 indikator, yaitu: 1) perhatian untuk gagasan baru, 2) peran kebutuhan anggota, 3) peran harapan anggota, 4) strategis pimpinan, 5) kreativitas dalam kegiatan, dan 6) peran mengembangkan karir. Berikutnya faktor kedua meliputi 6 indikator yaitu: 1) ketegasan, 2) memberi kesempatan mengajukan gagasan, 3) tingkat mengambil keputusan, 4) perhatian terhadap makna pekerjaan 5) pemberi solusi dan 6) kompensasi. Selanjutnya ada faktor ketiga meliputi 4 indikator yaitu: 1) optimisme, 2) memberi hak yang sama, 3) motivasi, dan 4) profesionalitas. Faktor keempat meliputi 4 indikator yaitu: 1) mengkomunikasikan visi, 2) menganalisa ancaman, dan 3) keteladanan dan 4) pemberi bimbingan. Faktor kelima meliputi 2 indikator yaitu: 1) inovasi dan 2) dorongan membangun semangat *team work*.

PEMBAHASAN

Hasil dari kajian ini mengindikasikan bahwa terdapat lima kategori elemen kepemimpinan transformasional yang berperan dalam mengoptimalkan kinerja pengajar. Selanjutnya, kelima faktor ini dinamakan berdasarkan bentuk indikator.



Gambar 4. Hasil Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dari gambar 4 di atas, berikut penamaan kelima faktor tersebut yang mencakup Faktor 1, yang dinamakan peran intern kepemimpinan dengan kontribusi 15,32% yang terdiri dari 6 indikator yaitu: 1) perhatian terhadap gagasan baru, 2) peran kebutuhan anggota, 3) peran harapan anggota, 4) strategi pimpinan, 5) kreativitas dalam kegiatan, dan 6) peran dalam mengembangkan karir.

Faktor kedua disebut dukungan emosional dengan kontribusi sebesar 15,12% dan terdiri dari 6 indikator yaitu: 1) ketegasan, 2) memberi kesempatan untuk menyampaikan ide, 3) tingkat pengambilan keputusan, 4) perhatian terhadap makna pekerjaan, 5) pemberi solusi, dan 6) kompensasi.

Faktor ketiga dikenal sebagai kepemimpinan emosional dengan kontribusi sebesar 13,73% dan mencakup 4 indikator, yaitu 1) optimisme, 2) pemberian hak yang adil, 3) motivasi, dan 4) profesionalisme.

Faktor keempat yang disebut sebagai responsif kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 13,44% dan terdiri dari empat indikator, yaitu: 1) menyampaikan visi, 2) menganalisis ancaman, 3) menjadi teladan, dan 4) memberikan arahan.

Faktor kelima dinamakan kepemimpinan inovatif yang memiliki kontribusi sebesar 13,30% dan mencakup 2 indikator yaitu: 1) inovasi dan 2) dorongan membangun semangat *team work*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murwanto Setyo Nugroho, *et.al* (2025) menggunakan metode *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares* (SEM-PLS) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja sebesar 68,4%. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memperkuat hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarinten dan Setya Raharja (2023) yang dihitung dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa terdapat 4 faktor yaitu (1) kompetensi digital guru terhadap kesiapan guru sebesar 46,8%. (2) kesiapan guru terhadap kinerja mengajar guru sebanyak 34,2%. (3) kemampuan digital guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebanyak 30,4% dan (4) kemampuan digital guru yang dipengaruhi oleh kesiapan guru berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 16%. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nirta Andriani *et al.*, (2023). Dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di SMKN 1 Makassar yang menyatakan bahwa yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu 1) Pengaruh ideal (*Idealized Influence*), 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3) Simulasi Intelektual (*Intellectual Simulation*), 4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan performa guru di SDN Se Kecamatan Tegalwaru telah dilaksanakan dengan cukup baik. Ditemukan 5 faktor yaitu: 1) peran kepemimpinan internal dengan kontribusi sebesar 15,32% yang terdiri dari 6 indikator, 2) dukungan moral yang berkontribusi 15,12% melalui 6 indikator, 3) emosional kepemimpinan yang berperan 13,73% dengan 4 indikator, 4) responsif kepemimpinan yang berkontribusi 13,44% dari 4 indikator, dan 5) inovatif kepemimpinan yang memiliki peran 13,30% yang meliputi 2 indikator

Implikasi

Agar kinerja guru dapat ditingkatkan dengan baik maka peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara memberikan konsep-konsep inovatif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas kreatif, ketersediaan infrastruktur dan fasilitas, serta merealisasikan tujuan dan cita-cita, wawasan dan keterampilan, serta komitmen terhadap disiplin. Sedangkan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang memiliki peran kematangan emosional dengan cara komunikatif dalam memberikan keputusan dan motivasi serta evaluasi.

Daftar Pustaka

- Adzkiya, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma'Arif Nu Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4), 492–500. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1772>
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru. Zanaf Publishing.
- Andriani, N., Kamaruddin, H. S., & Basri, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Smk Negeri 1 Makassar. *X(X)*, 1–13.
- Bastian, K. C., Patterson, K. M., & Pan, Y. (2022). Teacher performance and student outcomes: *Evidence from classroom-level evaluations*. *Educational Policy Analysis Archives*, 30(112), 1–24.
- Efendi, R. D. S. (2023). Analisis Perkembangan Karir Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4142–4152.
- Gusman, H. E. (2021). Dengan Kinerja Guru Di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. 2, 293–301.
- Hamid, S. (2021). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 82–112.

- Mulyani, N. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. 4(1), 158–167.
- Nugroho, M. S., et al. (2025). *Transformational leadership and teacher performance: The mediating role of work motivation using SEM-PLS approach*. *Journal of Educational Leadership Studies*, 10(1), 55–70.
- Rifa'i, A. A., Kunci, K., Transformasional, K., Kerja, B., & Guru, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159–166.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 2(1), 75–84.
- Suastini, N. M., Bagus, I., & Manuaba, S. (2021). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. 5, 169–178.
- Uus, MD Fadli, Savitri, C., & Rismayadi, B. (2022). *Analysis of Human Capital Lecturer Factors in the Process of Achieving the Vision of Higher Education*. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 54-65. <http://bitly.ws/KD4c>
- Uus, MD Fadli. (2021). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis:Karawang.
- Windsari, R., Hidayat, S., & Fadli, U. M. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 6(3), 145–156.
- Yusrizal, Y., Fatmasari, R., & Hidayat, R. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(2), 211–218. <https://doi.org/10.30605/cjpe.522022.2261>