



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan *Self Monitoring* Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar

Wira Astuty¹, Hasan Zaini², Muhammad Fazis³, Rita Erlinda⁴, Demina⁵

¹ Mahasiswa UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

^{2,3,4,5} Dosen UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

*Wira Astuty¹, e-mail: wiraastuty2020@gmail.com

Abstract

This study aims to reveal: 1) significant effect of principal's transformational leadership style on teacher performance, 2) significant effect of teacher self monitoring on teacher performance, and 3) significant effect of principal's transformational leadership style and self monitoring on teacher performance. This research is quantitative research with an ex post facto method. Population was the teachers at all State Senior High Schools in Tanah Datar Regency. Sampling used random sampling technique. The number of samples were 208 people. Instrument was a questionnaire. Data collection technique was carried out by distributing questionnaires using the google form application and the link was shared via WhatsApp. Data analysis technique was carried out by using multiple linear regression analysis. The results indicated that: 1) there was significant effect of principal's transformational leadership style on teacher performance. This is evidenced by t-count value was greater than t-table ($4.149 > 1.984$). 2) there was significant effect of self monitoring on teacher performance. This is evidenced by t-count value was greater than t-table ($9.221 > 1.984$). 3) there was significant effect between principal's transformational leadership style and self monitoring simultaneously on teacher performance. This is evidenced by F-count value was greater than F-table ($260.079 > 3.00$).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: 1) pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) pengaruh signifikan self monitoring terhadap kinerja guru, dan 3) pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self monitoring secara simultan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode ex post facto. Populasi adalah guru-guru pada semua SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel adalah 208 orang. Instrumen adalah angket. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket dengan menggunakan aplikasi google form dan link-nya dibagikan melalui whatapps. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($4.149 > 1.984$). 2) terdapat pengaruh signifikan antara self monitoring guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel, ($9.221 > 1.984$). 3) terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self monitoring guru secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel, ($254.573 > 3.00$).

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah; self monitoring; kinerja guru

How to Cite: Astuty. W, Zaini. H., Fazis. M., Erlinda. R, Demina. (2023). Judul. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan *Self Monitoring* Guru terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar, 12(1), 130-147.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Kinerja seorang guru terlihat dari kemampuan diri terhadap kompetensi yang melekat pada pribadi guru tersebut. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dibagi menjadi empat kompetensi utama,

yaitu kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi dasar guru ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru. Kinerja seorang guru merupakan tanggung jawab guru tersebut sebagai sumber daya manusia penggerak suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dan layak untuk diteliti karena keberhasilan guru dalam mendidik ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan. Dewi & Mashar (2019) menyatakan bahwa hasil kinerja guru berfungsi sebagai penentu kesuksesan dan kegagalan seorang guru dalam menyelesaikan tugas profesionalnya dalam pengajaran. Penilaian kinerja merupakan penentu kesuksesan seorang guru kearah yang lebih baik. Selain itu, penilaian kinerja guru merupakan penilaian keterampilan dan psikomotor seorang guru dalam pekerjaan profesionalnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, faktor ini meliputi internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang bersumber dari diri pribadi seorang guru. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah cara guru dalam memantau diri dalam pelaksanaan tugasnya sebagai seorang guru atau yang disebut dengan *self monitoring*. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang bersumber dari luar diri pribadi guru. Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini didukung oleh Wulaningsih (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu aspek eksternal yang berpengaruh dalam menentukan hasil kerja guru.

Self monitoring adalah kesadaran diri seseorang atau kemampuan seseorang dalam mengukur dan mengubah tingkah laku menurut norma dan situasi yang tepat. *Self monitoring* seorang guru adalah pemantauan diri para pengajar dalam menjalankan tugas pengajarannya di kelas maupun perannya dalam lingkungan sekolah. Tugas dan kewajiban seorang guru ini tertuang dalam empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial dan profesional. *Self monitoring* guru bertujuan untuk menilai diri dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai seorang guru yang dilakukan dengan penuh kesadaran untuk mengubah perilaku kearah yang lebih positif demi mewujudkan tujuan pembelajaran dan pendidikan sekolah yang telah ditetapkan.

Indikator *self monitoring* bisa diukur pada diri seseorang dikemukakan oleh Devita (2015). Pertama, *expressive self control*, yaitu pengontrolan terhadap segala bentuk perilaku diri sendiri. Kedua, *social stage presence*, yaitu pemahaman tentang perilaku yang sesuai dengan kondisi dan situasi sosial dan keterampilan diri dalam beradaptasi atau menyesuaikan tingkah laku dengan lingkungan sekitar. Ketiga, *other directed self present*, yaitu bentuk kehadiran guru dalam lingkungan masyarakat, pengetahuan guru tentang peran yang sesuai diterapkan di lingkungan sosial, keahlian guru dalam menyenangkan orang disekitarnya dan sikap tanggap terhadap segala kondisi dan situasi yang terjadi di lingkungan.

Berdasarkan pengamatan atau observasi awal peneliti dan wawancara awal peneliti dengan beberapa kepala sekolah, kemampuan *self monitoring* guru-guru yang ada pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar menunjukkan hasil yang baik. Buktinya, terdapat beberapa fenomena tentang kemampuan *self monitoring* tersebut. Pertama, pada umumnya guru sudah dapat mengontrol dan memonitor perilaku dan sikapnya sendiri, karena ini merupakan salah satu kompetensi wajib guru sebagai pendidik disekolah yaitu kompetensi kepribadian. Contohnya, guru-guru mampu menjaga sikap di depan peserta didik dengan menunjukkan emosi yang stabil dan cara mengajar yang humoris, padahal banyak beban kerja yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan indikator *expressive self control* sudah terpenuhi dengan baik.

Kedua, guru-guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar pada umumnya sudah mampu menarik perhatian siswa untuk belajar dengan aktif, hal ini dilakukan melalui pendekatan pembelajaran yang menyenangkan sesuai dengan latar belakang siswa. Begitupun dengan sesama rekan sejawat dan lingkungan sekitar sekolah, banyak di antara guru-guru sudah mampu menarik perhatian lingkungan sosialnya dengan cara interaksi dan komunikasi yang terjalin harmonis. Tidak ada guru yang bermasalah serius dengan rekan sejawat atau dengan siswa serta masyarakat sekitar, walaupun terjadi suatu masalah guru dapat menyelesaikannya dengan segera dan sebaik mungkin. Hal ini menunjukkan indikator *social stage presence* guru sudah terpenuhi.

Ketiga, indikator *other directed self present* pada guru-guru terwujud dalam hal guru mampu menyenangkan teman sejawat, siswa dan lingkungan sekitar dengan berlaku humoris, tidak emosional dan suka tersenyum. Selain itu, sejumlah guru-guru tanggap terhadap segala situasi sekolah yang dihadapi, contoh saat terjadi permasalahan antar siswa maka guru-guru langsung menyelesaikan masalah tersebut disekolah sehingga tidak terjadi masalah lanjutan antar siswa tersebut diluar sekolah atau sampai kepada masing-masing orang tuanya.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang harus dimiliki kepala sekolah yang diyakini memberikan pengaruh yang besar pada kinerja guru adalah kepemimpinan dengan gayatransformasional. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah bentuk sikap pemimpin yang mampu membangun semangat dan motivasi anggotanya agar meningkat dan dapat mencapai sasaran kinerja. Pemimpin ini mempunyai karakteristik yang selalu waspada dan tanggap dalam usaha pengembangan instansi unit kerja dan

sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh sebab itu, pemimpin dengan gaya ini akan selalu meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri untuk dapat memimpin dengan bijaksana, menjadi contoh bagi bawahan dan masyarakat banyak agar terwujud tujuan organisasi lembaga pendidikan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru telah dibuktikan oleh beberapa peneliti terdahulu. Pertama, hasil penelitian dari Nurainy (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Kedua, hasil penelitian dari Antimah & Santosa (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, hasil penelitian Suriyanto (2019) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual memberikan pengaruh terhadap tingkat profesionalisme seorang guru. Dengan demikian, faktor kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional merupakan aspek penyumbang dalam penentu hasil kerja seorang guru.

Indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah menurut Khasanah (2019) adalah karismatik, inspiratif, memiliki rangsangan intelektual, dan mampu memberikan perhatian individual. Pada umumnya, kepala sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang efektif diterapkan di setiap sekolah, terutama yang terkait dengan tugas dan fungsi kepala sekolah dalam mewujudkan 8 Standar Nasional Pendidikan, yaitu standar isi, proses, penilaian pendidikan, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan, pembiayaan pendidikan, dan sarana dan prasarana.

Uraian di atas didukung oleh hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada beberapa kepala sekolah. Pertama, terkait dengan standar proses yang berhubungan dengan proses pelaksanaan pembelajaran, pimpinan di sekolah dapat menginspirasi dan memotivasi para guru untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan pembelajaran dengan cara membuat daftar cek tugas dan tanggung jawab guru dan menginfokan perkembangan penyelesaiannya pada group *whatsapp*, jadi melalui tindakan ini guru-guru merasa terpancing untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedua, terkait dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah menerapkan perilaku disiplin diri, baik itu disiplin waktu maupun disiplin kerja pada dirinya sendiri dengan harapan menjadi model dan contoh bagi guru-guru yang lain. Hal ini juga ditunjukkan kepala sekolah dengan memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan level pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi agar pengetahuan, kemampuan, kecakapan dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Contohnya, dengan mendorong guru-guru yang memiliki ijazah S1 melanjutkan kuliah untuk mendapatkan ijazah S2.

Ketiga, terkait dengan standar pengelolaan yaitu pengelolaan seluruh elemen di institusi pendidikan, kepala sekolah mengimplementasikan prinsip kerja sama, tim work atau musyawarah kerja pada setiap tugas pendidikan. Hal ini membuat guru-guru merasa dianggap penting sehingga guru juga aktif bekerja dan melaksanakan perannya dengan baik di sekolah. Contohnya untuk pelaksanaan pembelajaran daring (dalam jaringan) karena pandemi covid-19 yang terjadi saat sekarang ini, kepala sekolah menerapkan kerja sama tim; guru wali kelas, guru mata pelajaran, tenaga kependidikan dalam proses perencanaan pembelajaran yaitu mempersiapkan *form* absensi pembelajaran *online*, dalam hal pelaksanaan pembelajaran yaitu mempersiapkan video tutorial pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yaitu mempersiapkan evaluasi *online* bagi peserta didik.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara awal peneliti dengan beberapa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar kinerja guru masih belum terlihat memuaskan. Indikator penilaian kinerja guru seperti yang diutarakan oleh Toharudin (2020) terlihat pada bagaimana merancang desain pengajaran yang akan dilakukan, cara penyelenggaraan kegiatan pembelajaran dan bentuk penilaian atau evaluasi pembelajaran siswa. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan beberapa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar, masih banyak kekurangan guru-guru dalam penilaian kinerja sesuai indikator tersebut.

Pertama, masih banyak guru-guru belum terlihat efektif dalam merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terukur. Hal ini dibuktikan dengan masih banyak guru-guru yang belum mempersiapkan perangkat atau administrasi pembelajaran di awal-awal semester. Selain itu, ada beberapa guru yang sudah selesai membuat RPP, tetapi belum mempersiapkan alat ukur, atau instrumen penilaian kemampuan siswa sesuai aspek kemampuan yang telah ditetapkan pada tujuan pembelajaran. Kedua, terkait pengendalian kelas, pemanfaatan teknologi dan alat pembelajaran serta pendekatan pengajaran belum semuanya berjalan lancar. Guru-guru jarang menggunakan media yang menarik dan bervariasi saat mengajar, hanya menggunakan buku paket dan LKS. Selain itu banyak guru juga cenderung menggunakan group *Whatsapp* dalam menyampaikan materi dan sangat jarang menggunakan aplikasi *video conference* seperti *zoom meeting*, sehingga siswa sulit memahami materi pembelajaran yang mereka pelajari. Metode pengajaran pun masih banyak yang mengandalkan metode ceramah, alasannya latar belakang kemampuan siswa yang belum siap untuk dituntut aktif dalam belajar, jadi perlu “disuapkan” oleh guru. Ketiga, dalam hal penilaian pembelajaran, banyak guru tidak menyusun alat evaluasi pembelajaran sesuai dengan aspek kemampuan siswa, misalnya kemampuan berbicara siswa belum semuanya diukur dengan tes kemampuan berbicara yang relevan, dan cenderung menggunakan bentuk tes pilihan ganda atau isian singkat saja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian dan uraian penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, begitu pula halnya dengan kemampuan *self monitoring* guru. Teori yang diuji terkait gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah dari Khasanah (2019) dengan indikator: menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual, dan memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu. Teori *self monitoring* yang diuji adalah sesuai teori Kurnia (2020) dan Zainiyati dkk., (2020) dengan indikator: target perilaku, pengukuran yang objektif, waktu/periode pemantauan diri dan langkah pemantauan diri. Lalu, untuk teori kinerja guru yang diuji sesuai dengan indikator APKG guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

Dari penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar belum terlihat efektif dan maksimal. Masih banyak yang harus diperbaiki guru terkait dengan kinerja atau hasil kerja yang optimal. Namun, belum ada peneliti yang membahas atau memasukkan *self monitoring* kedalam variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, peneliti tertarik mengembangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan *Self Monitoring* terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar”.

Tujuan penelitian yang akan dicapai berdasarkan perumusan masalah tersebut adalah: 1) Untuk mendeskripsikan apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar, 2) Untuk mendeskripsikan apakah terdapat pengaruh signifikan *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar, 3) Untuk mendeskripsikan apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian *ex post facto*. Tempat atau lokasi penelitian ini adalah pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2021 sampai dengan Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Terdapat 15 Sekolah Menengah Atas yang terdapat di Kabupaten Tanah Datar dengan jumlah total guru-guru adalah 427 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* atau pemilihan sampel yang bertujuan memberi peluang yang sama bagi setiap individu dalam populasi. Jadi, anggota populasi yang diambil menjadi sampel adalah sebanyak 208 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai dari membuat angket tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, *self monitoring* guru dan kinerja guru pada *google form*. Setelah itu peneliti menemui kepala sekolah pada lima belas (15) SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar untuk memberikan link *google form* yang diisi oleh masing-masing guru. Link angket *google form* juga peneliti bagikan kepada wakil kurikulum agar diteruskan kepada Wag guru-guru. Link angket *google form* bisa diakses melalui: <https://forms.gle/mUYj8KqoYCS6z8nE8>. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Data variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah diambil dari jawaban responden atas instrumen penelitian. Butir-butir pernyataan angket mempunyai lima pilihan jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor terendah dari pilihan jawaban yaitu 1 dan skor tertinggi yaitu 5. Hasil statistik deskriptif dari variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

	N	Range	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah	208	71	22	93	17727	85.23	9.295	86.398
Self Monitoring	208	68	26	94	17236	82.87	9.710	94.281
Kinerja Guru	208	61	30	91	17486	84.07	7.865	61.851
Valid N (listwise)	208							

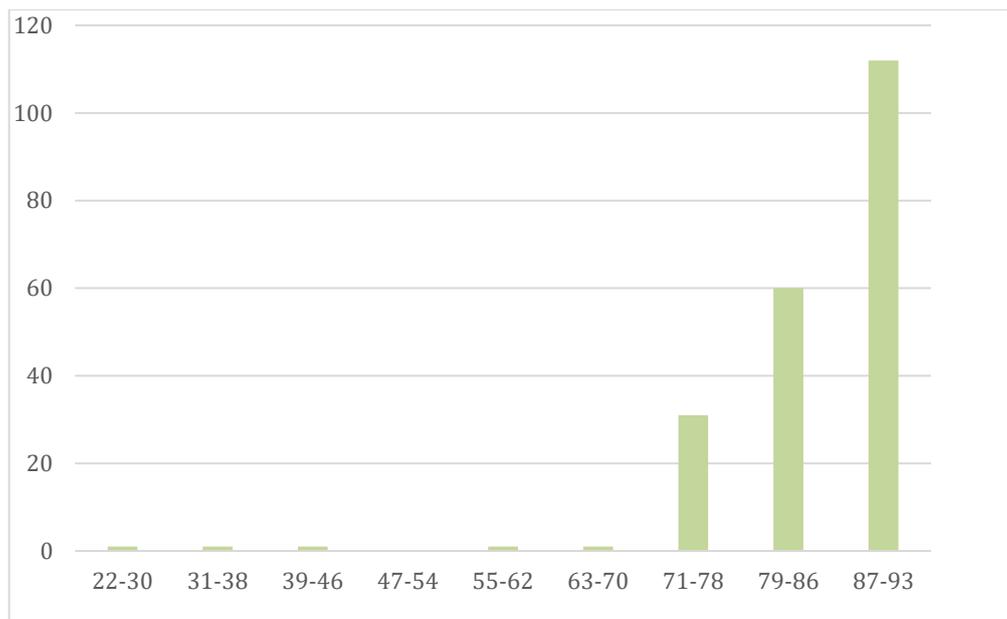
- 1) Banyak Kelas
 $K = 1 + (3.3 \times \log n)$
 $= 1 + (3.3 \times \log 208)$
 $= 1 + (3.3 \times 2.318)$
 $= 1 + 7.6494$
 $= 8.6494$ (dibulatkan menjadi 9)
- 2) Interval Kelas
 $P = \frac{R}{K}$
 $P = \frac{71}{9}$
 $P = 7.88$ (dibulatkan menjadi 8)

Dari data variabel gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah di atas, maka total responden berjumlah 208 orang. Skor maksimum yang diperoleh dari data adalah 93 sedangkan skor minimum adalah 22. Rentang nilai (*range*) diperoleh dari selisih skor maksimum dengan skor minimum yaitu $93 - 22 = 71$. Rata-rata skor gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah yang diperoleh dari data adalah 85.23 (dibulatkan menjadi 85) Selanjutnya tingkat interval kelas atau banyaknya kelas adalah 9 sedangkan lebar kelas adalah 8. Distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30	1	.5	.5	.5
	31-38	1	.5	.5	1.0
	39-46	1	.5	.5	1.5
	47-54	0	0	0	1.5
	55-62	1	.5	.5	2.0
	63-70	1	.5	.5	2.5
	71-78	31	14.90	14.90	17.4
	79-86	60	28.84	28.84	46.24
	87-93	112	53.84	53.84	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Selanjutnya grafik dari distribusi frekuensi di atas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan analisis deskriptif data kuantitatif serta gambar distribusi frekuensi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah tergolong baik dan tinggi terbukti bahwa 112 orang guru (53.84%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah baik.

b. Self Monitoring

Data variabel *self monitoring* diambil dari jawaban responden atas instrumen penelitian. Butir-butir pernyataan angket mempunyai lima pilihan jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor terendah dari pilihan jawaban yaitu 1 dan skor tertinggi yaitu 5. Hasil statistik deskriptif dari variabel kecerdasan spiritual dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Deskriptif Statistik Variabel *Self Monitoring*

	N	Range	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	208	71	22	93	17727	85.23	9.295	86.398
Self Monitoring	208	68	26	94	17236	82.87	9.710	94.281
Kinerja Guru	208	61	30	91	17486	84.07	7.865	61.851
Valid N (listwise)	208							

- 1) Banyak Kelas

$$K = 1 + (3.3 \times \log n)$$

$$= 1 + (3.3 \times \log 208)$$

$$= 1 + (3.3 \times 2.318)$$

$$= 1 + 7.6494$$

$$= 8.6494 \text{ (dibulatkan menjadi 9)}$$

- 2) Interval Kelas

$$P = \frac{R}{K}$$

$$P = \frac{68}{9}$$

$$P = 7.55 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

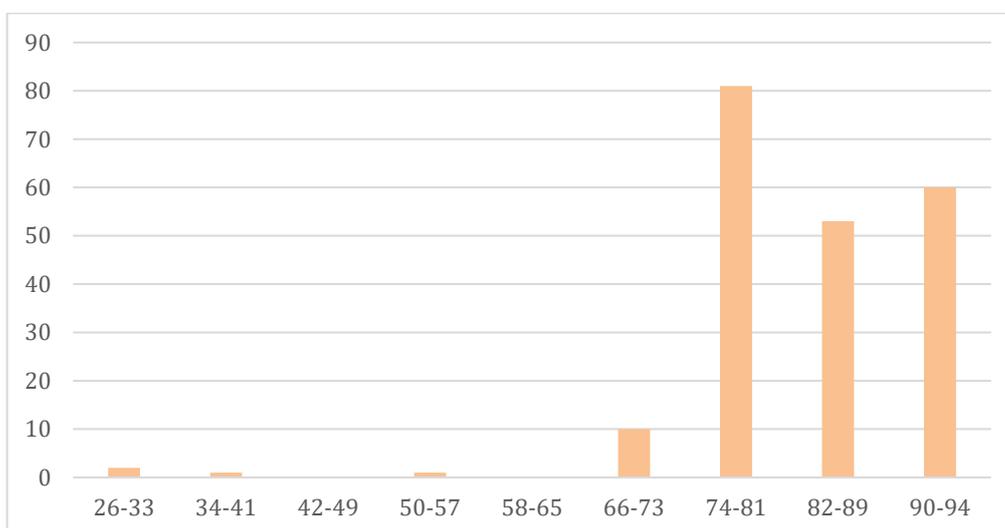
Dari data variabel *self monitoring* di atas, maka total responden berjumlah 208 orang. Skor maksimum yang diperoleh dari data adalah 94 sedangkan skor minimum adalah 26. Rentang nilai (*range*) diperoleh dari selisih skor maksimum dengan skor minimum yaitu $94 - 26 = 68$. Rata-rata skor kecerdasan spiritual yang diperoleh dari data adalah 82.87 (dibulatkan menjadi 83) Selanjutnya tingkat

interval kelas atau banyaknya kelas adalah 9 sedangkan lebar kelas adalah 8. Distribusi frekuensi variabel kecerdasan spiritual dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi *Self Monitoring*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-33	2	1.0	1.0	1.0
	34-41	1	.5	.5	1.5
	42-49	0	0	0	1.5
	50-57	1	.5	.5	2.0
	58-65	0	0	0	2.0
	66-73	10	4.80	4.80	6.8
	74-81	81	38.94	38.94	45.74
	82-89	53	25.48	25.48	71.22
	90-94	60	28.84	28.84	100.0
	Total	208	100.0	100.0	

Selanjutnya grafik dari distribusi frekuensi di atas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Variabel *Self Monitoring*

Berdasarkan analisis deskriptif data kuantitatif serta gambar distribusi frekuensi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Monitoring* guru tergolong cukup atau rata-rata yang dibuktikan dengan bahwa 81 orang guru (38.94%) memiliki skor rentangan indikator *Self Monitoring* rata-rata.

c. Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diambil dari jawaban responden atas instrumen penelitian. Butir-butir pernyataan angket mempunyai lima pilihan jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor terendah dari pilihan jawaban yaitu 1 dan skor tertinggi yaitu 5. Hasil statistik deskriptif dari variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Guru

	N	Range	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	208	71	22	93	17727	85.23	9.295	86.398
Self Monitoring	208	68	26	94	17236	82.87	9.710	94.281
Kinerja Guru	208	61	30	91	17486	84.07	7.865	61.851
Valid N (listwise)	208							

1) Banyak Kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + (3.3 \times \log n) \\
 &= 1 + (3.3 \times \log 208) \\
 &= 1 + (3.3 \times 2.318) \\
 &= 1 + 7.6494 \\
 &= 8.6494 \text{ (dibulatkan menjadi 9)}
 \end{aligned}$$

2) Interval Kelas

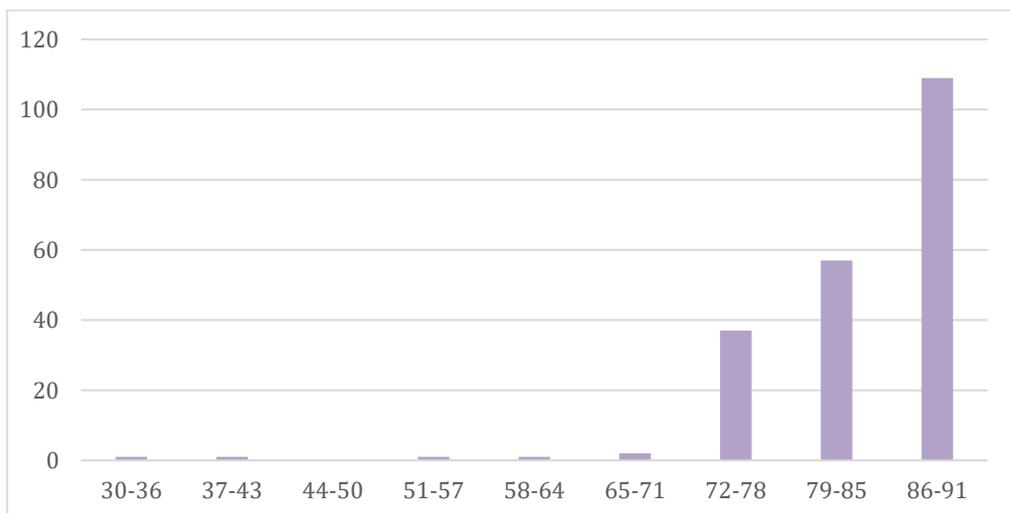
$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 P &= \frac{61}{9} \\
 P &= 6.77 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

Dari data variabel kinerja guru di atas, maka total responden berjumlah 208 orang. Skor maksimum yang diperoleh dari data adalah 91 sedangkan skor minimum adalah 30. Rentang nilai (*range*) diperoleh dari selisih skor maksimum dengan skor minimum yaitu $91 - 30 = 61$. Rata-rata skor kinerja guru yang diperoleh dari data adalah 84.07 (dibulatkan menjadi 84) Selanjutnya tingkat interval kelas atau banyaknya kelas adalah 9 sedangkan lebar kelas adalah 7. Distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-36	1	.5	.5	.5
	37-43	1	.5	.5	1.0
	44-50	0	0	0	1.0
	51-57	1	.5	.5	1.5
	58-64	1	.5	.5	2.0
	65-71	2	1.0	1.0	3.0
	72-78	37	17.78	17.78	20.78
	79-85	57	27.40	27.40	48.18
	86-91	109	52.40	52.40	100.0
Total		208	100.0	100.0	

Selanjutnya grafik dari distribusi frekuensi di atas dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

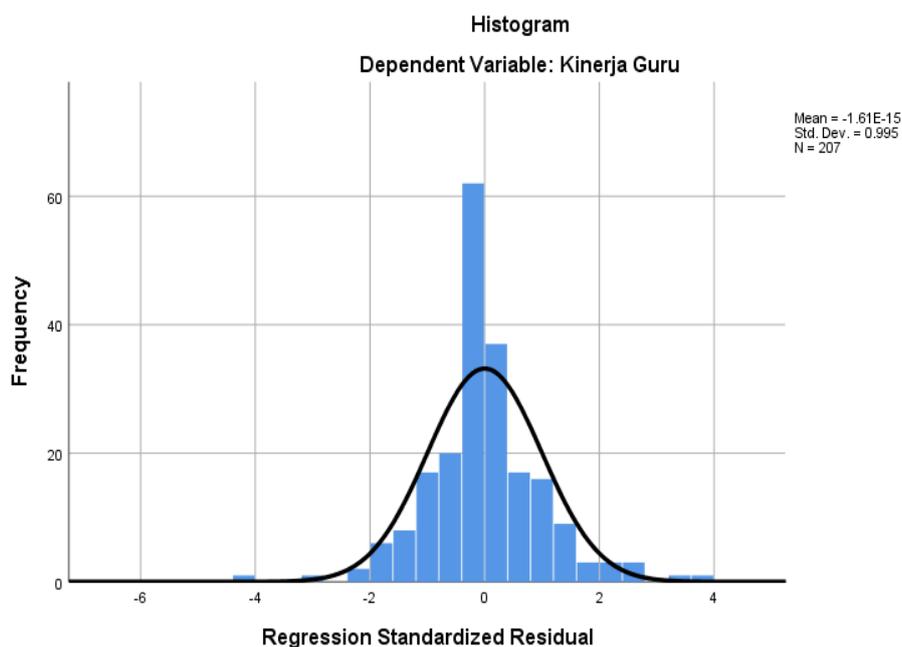
Berdasarkan analisis deskriptif data kuantitatif serta gambar distribusi frekuensi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru sudah tergolong baik dan tinggi terbukti bahwa 109 orang guru (52.40%) memiliki skor pencapaian kinerja guru yang tinggi.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Asumsi Klasik

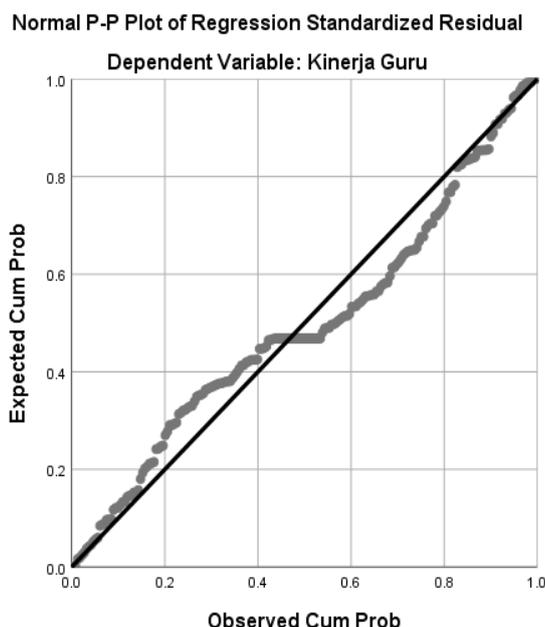
1) Uji Normalitas

Untuk melihat apakah setiap variabel dalam analisis regresi linear berganda berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, variabel X2 adalah *self monitoring* guru sedangkan variabel Y adalah kinerja guru. Jadi, uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel X1, X2 dan Y mempunyai distribusi yang normal. Uji normalitas dilakukan karena model analisis regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Beberapa cara untuk menentukan normalitas suatu data adalah dengan grafik histogram dan PP Plot. Dibawah ini merupakan grafik histogram yang didapat dari hasil analisis regresi menggunakan SPSS 25.



Gambar 4 Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dinyatakan bahwa grafik histogram membentuk lonceng, maka semua variabel penelitian yaitu variabel X1, X2 dan Y mempunyai distribusi data yang normal. Selanjutnya, uji normalitas variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, variabel *self monitoring* guru dan variabel kinerja guru dapat dibuktikan dengan grafik PP plot dibawah ini.



Gambar 5 Grafik PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar PP Plot diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal grafik. Artinya, nilai residual variabel X1, X2 dan Y disimpulkan mempunyai distribusi yang normal. Dengan demikian analisis regresi berganda yang akan dilakukan untuk penelitian ini dapat dilaksanakan karena data setiap variabel penelitian sudah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah situasi yang menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas penelitian yaitu variabel X. Model regresi yang baik sebaiknya tidak membentuk hubungan korelasi yang kuat antar variabel bebas penelitian karena jika terjadi multikolinearitas maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model regresi, kekuatan prediksinya tidak handal atau tidak stabil. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari dua cara, pertama dari nilai *tolerance* dan kedua dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* berada diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.719	2.764		8.580	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.231	.056	.273	4.149	.000	.324	3.083
	Self Monitoring	.491	.053	.606	9.221	.000	.324	3.083

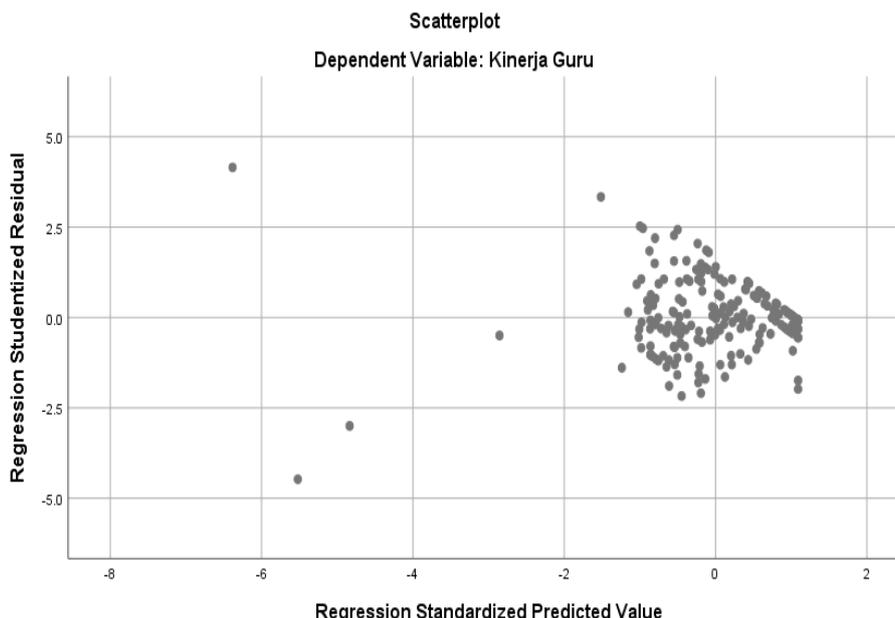
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas; gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru adalah 0.324, berarti diatas 0.1, ($0.324 > 0.1$). Kemudian nilai VIF variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan variabel *self monitoring* guru adalah 3.083 yang berarti dibawah 10 ($3.083 < 10$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada analisis regresi dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear berganda. Artinya, apabila uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model

regresi dinyatakan tidak valid. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat uji asumsi klasik pada analisis regresi linear berganda. Dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara variabel bebas dan variabel terikat, seperti gambar dibawah.



Gambar 6 Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik Scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel X1, X2 dan Y dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinan

Untuk melihat persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dilakukan uji koefisien determinan. Nilai koefisien determinan yaitu antara 0 sampai dengan 1. Koefisien determinan yang semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berarti, koefisien determinan yang semakin mendekati angka 0 maka semakin kecil pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil koefisien determinan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 8 Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.711	4.236

a. Predictors: (Constant), Self Monitoring, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas nilai *R square* (R^2) yaitu 0.714 yang lebih mendekati angka 1. Hal ini berarti kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru sebesar 71,4%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain sebesar 28.6%.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan setelah uji asumsi klasik atau uji prasyarat dilakukan. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Ada 3 uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hipotesis pertama ini terdiri dari Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (H1) yaitu sebagai berikut:

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi hasil perhitungan uji statistik (uji T) menggunakan SPSS dengan taraf signifikansi penelitian 0.05. Apabila hasil perhitungan signifikansi analisis regresi < 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya apabila hasil perhitungan signifikansi analisis regresi > 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Selanjutnya, uji hipotesis juga dilihat dari nilai t-hitung yang dibandingkan dengan t-tabel. Apabila t-hitung > t-tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya Apabila t-hitung < t-tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Uji T Hipotesis Pertama

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.719	2.764		8.580	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.231	.056	.273	4.149	.000	.324	3.083
	Self Monitoring	.491	.053	.606	9.221	.000	.324	3.083

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0.000 yaitu lebih kecil dari pada 0.05 (0.000 < 0.05). Selanjutnya, nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 4.149 yang lebih besar dari pada t-tabel. T-tabel ($\alpha/2$; n-k-1 = 0.025; 208-2-1 = 205) adalah 1.984, jadi 4.149 > 1.984. Dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

b. Pengaruh *Self Monitoring* Terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *self monitoring* terhadap kinerja guru. Hipotesis kedua ini juga terdiri dari Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (H1) yaitu sebagai berikut:

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Uji hipotesis kedua ini juga dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi hasil perhitungan uji statistik (uji T) menggunakan SPSS dengan taraf signifikansi penelitian 0.05. Apabila hasil perhitungan signifikansi analisis regresi < 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya apabila hasil perhitungan signifikansi analisis regresi > 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Selanjutnya, uji hipotesis juga dilihat dari nilai t-hitung yang dibandingkan dengan t-tabel. Apabila t-hitung > t-tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya Apabila t-hitung < t-tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Uji T Hipotesis Kedua

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.719	2.764		8.580	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.231	.056	.273	4.149	.000	.324	3.083
	Self Monitoring	.491	.053	.606	9.221	.000	.324	3.083

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel *self monitoring* (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0.000 yaitu lebih kecil dari pada 0.05 ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya, nilai t-hitung *self monitoring* (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 9.221 yang lebih besar dari pada t-tabel. T-tabel ($\alpha/2$; $n-k-1 = 0.025$; $208-2-1 = 205$) adalah 1.984, jadi $9.221 > 1.984$. Dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan *Self Monitoring* Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis penelitian yang ketiga yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru secara simultan terhadap kinerja guru Terdapat dua hipotesis yang diuji pada hipotesis pertama ini yaitu Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (H1) yang dinyatakan dengan:

- H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Uji hipotesis ketiga ini dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi hasil perhitungan uji statistik (uji F) menggunakan SPSS dengan taraf signifikansi penelitian 0.05. Apabila hasil perhitungan signifikansi analisis regresi < 0.05 , maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya apabila hasil perhitungan signifikansi analisis regresi > 0.05 , maka H0 diterima dan H1 ditolak. Selanjutnya, uji hipotesis juga dilihat dari nilai F-hitung yang dibandingkan dengan F-tabel. Apabila F-hitung $> F$ -tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya Apabila F-hitung $< F$ -tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11. Uji F Hipotesis Ketiga

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9137.590	2	4568.795	254.573	.000 ^b
	Residual	3661.173	204	17.947		
	Total	12798.763	206			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Self Monitoring, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji Anova adalah 0.000 yaitu lebih kecil dari pada 0.05 ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya, nilai F-hitung analisis regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan *self monitoring* (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 254.573 yang lebih besar dari pada F-tabel. F-tabel didapat dari (k ; $n-k = 2$; $208-2 = 26$) adalah 3.00, jadi $254.573 > 3.00$. Dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Selanjutnya untuk melihat persamaan regresi linear berganda dari hasil uji T pada regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Uji T pada Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
I	(Constant)	23.719	2.764		8.580	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	.231	.056	.273	4.149	.000	.324	3.083
	Self Monitoring	.491	.053	.606	9.221	.000	.324	3.083

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji T regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

Persamaan Regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23.719 + 0.231 X_1 + 0.491 X_2$$

Nilai konstanta a = 23.719

Koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah $b_1 = 0.231$

Koefisien variabel *self monitoring* $b_2 = 0.491$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas, dapat disimpulkan bahwa: pertama, jika tidak terjadi perubahan pada faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru (X_1 dan X_2 bernilai 0) maka kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar adalah sebesar 23.719 satuan. Kedua, nilai koefisien gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah 0.231 yang berarti jika terjadi peningkatan faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah 1% dan tidak terjadi perubahan pada *self monitoring* guru (X_2 bernilai 0) maka kinerja guru meningkat sekitar 0.231. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi secara positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Ketiga, nilai koefisien *self monitoring* sebesar 0.491, berarti jika terjadi peningkatan *self monitoring* 1% dan tidak terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1 bernilai 0) maka kinerja guru meningkat sekitar 0.491. Hal ini juga berarti bahwa *self monitoring* berkontribusi secara positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Dari dua variabel bebas tersebut (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring*) maka *self monitoring* memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil tiga kesimpulan dalam penelitian ini. Pertama, terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

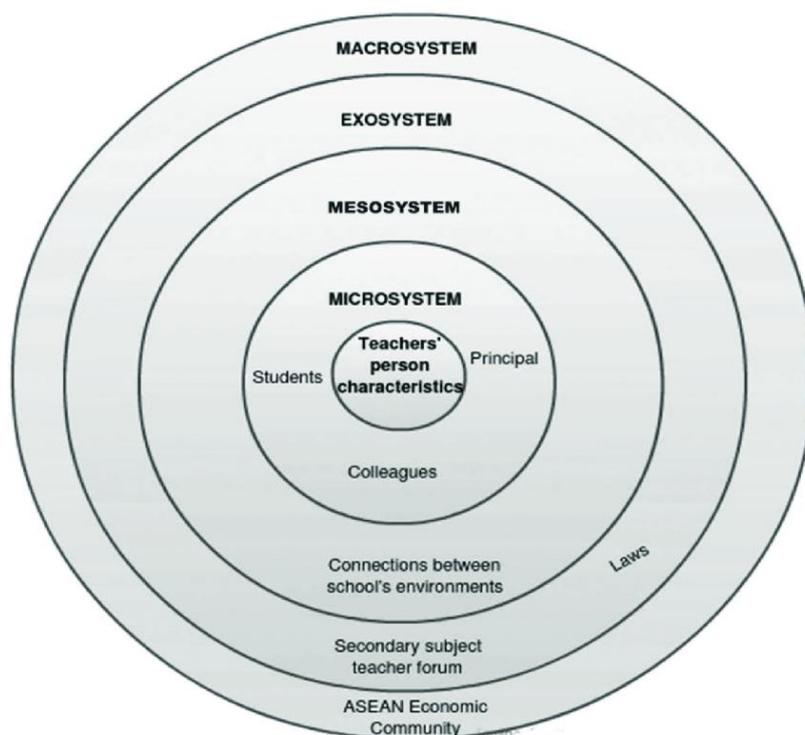
Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah variabel bebas dalam penelitian ini dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sesuai dengan hasil penelitian dari Handini dkk., (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat lima indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu percaya diri, kharismatik, empatik, membangkitkan inspirasi dan merangsang intelektual. Jika kepala sekolah menerapkan semua indikator perilaku tersebut maka akan dilakukan dan dicontoh oleh guru-guru serta staf lainnya sehingga kinerja mereka akan mengikuti gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Selain itu, *self monitoring* juga ialah variabel bebas dalam penelitian ini yang juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Want dkk., (2019) mengungkapkan bahwa *self monitoring* akan membentuk kepercayaan guru atas sejauh mana mereka mampu mempengaruhi hasil belajar yang diinginkan dari siswa. Pengaruh *self monitoring* guru ini akan membuat investasi pada diri guru untuk berbuat dan bertindak secara terkendali serta mengajar sesuai dengan yang diharapkan. *Self monitoring* guru disini berhubungan dengan tiga komponen pengajaran: manajemen kelas, keterlibatan siswa dalam hubungan sehari-hari dan strategi instruksional. Oleh sebab itu, *self monitoring* guru akan mempengaruhi kualitas dan hasil kerja yang dilakukan oleh guru setiap hari.

Selanjutnya, kinerja guru merupakan variabel terikat dalam penelitian ini yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah *self monitoring* guru. Fortunately dkk., (2019) menjabarkan bahwa kinerja guru bisa dilihat dari sejauh mana hasil kerja guru dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran peserta didik dan mutu pendidikan sekolah. Kualitas kerja guru sangat mempengaruhi kesuksesan lembaga pendidikan sekolah maka dari itu penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru harus sering dikembangkan. Hal ini disebabkan karena kinerja guru tidak akan muncul begitu saja namun dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik dari dalam diri guru tersebut maupun dari luar.

Siri dkk., (2020) menambahkan bahwa kinerja adalah serangkaian sikap yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan pekerjaannya. Kinerja guru akan terlihat dari ketaatan dan loyalitas guru dalam melaksanakan tugas pengajarannya disekolah baik didalam maupun diluar kelas. Kinerja seorang guru adalah kondisi dimana guru menunjukkan kemampuan pelaksanaan tugas kependidikannya mulai dari membuat program pengajaran, memilih metode dan media pengajaran, menyampaikan pembelajaran, melakukan penilaian sampai menindaklanjuti pembelajaran.

Pada umumnya, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut (internal) dan juga faktor yang berasal dari luar diri tersebut (eksternal). Widayati dkk., (2021) memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru seperti gambar berikut ini:



Gambar 7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dari gambar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pada intinya yang mempengaruhi kinerja guru itu adalah faktor individu guru itu sendiri yaitu karakteristik dan kepribadian guru. dalam hal ini termasuk cara guru memonitor dirinya sendiri. Setelah itu, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari luar yaitu siswa, rekan kerja, kepala sekolah serta orang sekitar. Pada tingkat ini kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan dimana mereka berinteraksi dan berkomunikasi.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru karena kepala sekolah merupakan manajer di lembaga pendidikan sekolah yang mana semua guru dan sumber daya manusia yang ada disekolah harus selalu mematuhi aturan yang dibuat oleh kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan

pendapat Faziz (2015) bahwa kepala sekolah harus menjalani sederetan peran agar kualitas pendidikan meningkat seperti halnya kinerja sumber daya manusia yang ada disekolah khususnya guru. Peran kepala sekolah antara lain pada perencanaan program sekolah, mengorganisir, melaksanakan, menyediakan sarana dan prasarana, mengawasi pelaksanaan serta mengevaluasi semua kegiatan sekolah. Dalam melaksanakan peran ini kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi seperti kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, pengawasan dan profesional. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang membawa perubahan bagi lembaga sekolah untuk lebih maju akan mempengaruhi kualitas kerja guru untuk juga lebih maju lagi di masa yang akan datang.

Menurut Belay dkk., (2021), konsep kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas akan membangun kinerja guru dan sumber daya manusia guru melalui berbagai kesempatan. Kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung dan efektif akan mendorong pengembangan kompetensi guru dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Seorang kepala sekolah dalam gaya kepemimpinan yang positif akan membawa perubahan pada iklim sekolah dan akan mendorong terciptanya proses kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang seperti ini akan memacu guru untuk mengembangkan kompetensinya, dan mempengaruhi kualitas kerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Abonyi dkk., (2020) menjabarkan bahwa dalam lingkungan kerja, pimpinan atau atasan telah terbukti menjadi kekuatan untuk menentukan keberhasilan kerja guru. atasan berada pada posisi yang lebih proksimal untuk lebih memahami bawahan dan kebutuhan untuk pengembangan bawahan. Pimpinan memegang peranan dalam mengomunikasikan tujuan kinerja yang akan dicapai dan kondisi kerja yang diharapkan.

Qurahi & Aziz (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan dari kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting untuk kemajuan sekolah. kepemimpinan yang autentik, karismatik dan transformasional dapat meningkatkan kepuasan sumber daya manusia yang terlibat dalam sekolah tersebut. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional akan membuat guru mengembangkan kompetensinya dalam mengajar disekolah. Oleh sebab itu, pemimpin merupakan model dan modal utama yang efektif dalam upaya perbaikan mutu dan kualitas sekolah. Selanjutnya, Toropova dkk., (2021) mendeskripsikan bahwa konseptualisasi kinerja dan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor seperti kondisi sekolah dan karakteristik personal guru sendiri.

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam membangun kualitas kerja seorang guru. Solvik & Roland (2022) menjabarkan bahwa kehadiran seorang pemimpin yang mampu memulai, merencanakan, dan memantau kegiatan dan program sekolah serta interaksi antar guru dan siswa serta semua staf akan mempengaruhi kualitas kinerja guru tersebut. Lima domain aspek kepemimpinan kepala sekolah yang sukses biasanya meliputi: menetapkan arah, membangun hubungan dan mengembangkan orang-orang, mengembangkan organisasi untuk mendukung praktik yang diinginkan, meningkatkan instruksional program dan akuntabilitas yang terjamin.

Variabel *self monitoring* merupakan bagian dari kompetensi sosial dan emosional seorang guru yang memang layak dikembangkan serta ditingkatkan dalam menunjang kinerja. Hen & Goroshit (2016) mengemukakan bahwa dalam dekade terakhir, penelitian menunjukkan bahwa guru yang kompeten secara sosial dan emosional dapat mengelola dengan baik hubungan dengan siswa sehingga kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan. Hubungan yang baik antara guru dengan siswa merupakan hal mendasar bagi perkembangan siswa disekolah baik dalam bersikap, berprestasi dalam bidang akademik, fungsi sosial siswa dalam keterlibatan dengan lingkungan sekolah, motivasi belajar dan lain sebagainya. Untuk menjadi guru yang berkinerja baik, seseorang harus berkompeten secara sosial-emosional yang tidak hanya memiliki keterampilan diri tetapi juga mampu untuk menyadari, mengelola dan memonitor diri sendiri. Guru yang percaya akan dirinya, memiliki keterampilan sosial emosional dan memahami serta dapat mengawasi dirinya sendiri akan mampu mengenali dan memahami kondisi siswa dan lingkungan sekitar dengan baik.

Lebih lanjut, Romero-Ariza dkk., (2021) menerangkan bahwa kinerja guru sebagai hasil dari profesionalisme kerja sangat bergantung dari keyakinan guru dan persepsi diri guru yang bersangkutan. Apa yang difikirkan oleh guru dan dilakukan terhadap diri mereka sehari-hari akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan dan juga akan mempengaruhi siswa sehingga kualitas pembelajaran siswa juga akan meningkat. Dengan demikian, wajar faktor *self monitoring* mempengaruhi kinerja guru karena merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pribadi guru itu sendiri. Pauw dkk., (2022) menjelaskan bahwa sejauh mana seorang guru bersedia dan mampu terlibat dalam tugas-tugas profesional dipengaruhi oleh pengontrolan dan efikasi diri. Secara umum, pengontrolan, pengawasan dan efikasi diri dianggap sebagai salah satu motif perilaku guru yang menghasilkan pencapaian kerja yang memuaskan. Guru dengan pengawasan diri yang tinggi akan mengeksplorasi lebih banyak metode pengajaran alternatif, bereksperimen lebih banyak dengan cara-cara yang inovatif dan menunjukkan komitmen profesional yang tinggi. Dengan demikian, pengawasan diri yang baik dan efikasi diri akan membentuk kualitas kerja yang baik pula bagi seorang guru.

Menurut Lambrecht dkk., (2020) menjabarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci ekuitas sekolah. Tugas utama kepala sekolah adalah mempromosikan pendidikan terbaik bagi siswa-siswanya dan memberikan bimbingan serta pengarahan yang berkelanjutan bagi guru-guru. Untuk membuat guru bekerja

dengan baik, maka kepala sekolah perlu mengembangkan motivasi, keterampilan dan kondisi kerjanya. Ada empat serangkaian kualitas kepemimpinan yang efektif, yaitu membangun visi dan menetapkan arah, mendesain ulang organisasi, pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia dan mengelola program belajar mengajar. Dalam mendesain ulang organisasi yang akan tampak gaya transformasional dari kepala sekolah yang dibutuhkan oleh pihak-pihak sekolah. Jadi, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru.

4. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) lebih kecil dari pada 0.05 ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya, nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) lebih besar dari pada t-tabel, yaitu $4.149 > 1.984$. Dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan antara *self monitoring* guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi variabel *self monitoring* (X2) terhadap kinerja guru (Y) lebih kecil dari pada 0.05 ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya, nilai t-hitung *self monitoring* (X2) terhadap kinerja guru (Y) lebih besar dari pada t-tabel, yaitu $9.221 > 1.984$. Dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan *self monitoring* guru secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi uji Anova lebih kecil dari pada 0.05 ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya, nilai F-hitung analisis regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan *self monitoring* (X2) terhadap kinerja guru (Y) lebih besar dari pada F-tabel, yaitu $254.573 > 3.00$. Dengan demikian dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak.

Daftar Rujukan

- Abonyi, U. K., Yeboah, R., & Luguterah, A. W. (2020). Exploring Work Environment Factors Influencing The Application of Teacher Professional Development in Ghanaian Basic Schools. *Cogent Social Sciences*, 6.
- Antimah, S., & Santosa, A. B. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. *Telaah Manajemen*, 14(2), 50–62.
- Belay, S., Melese, S., & Seifu, A. (2021). Advancing Teachers' Human Capital Through Effective Leadership and Institutional Safety: Mediating Effect of Professional Learning and Teaching Climate. *Cogent Education*, 8.
- Devita, C. (2015). Pengaruh Self-Monitoring terhadap Impulse Buying pada Remaja Perempuan dalam Pembelian Produk tas Replika. *Jurnal Parsimonia*, 2(2), 43–53.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*. CV. GRE Publishing.
- Faziz, M. (2015). Peranan Manajer Sekolah dalam Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *PROSIDING, Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling dan Konsorsium Keilmuan BK di PTKI Batusangkar*, 28-29 Nove.
- Fortunately, R., Asmendri, & Haviz, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan. *Jurnal al-Fikrah*, VII(2).
- Handini, D., Hendriani, S., & Salam, M. Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru IPS SMP pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Agam*. CV. Insan Cendekiawan Mandiri.
- Hen, M., & Goroshit, M. (2016). Social-Emotional Competencies Among Teachers: An Examination of Interrelationships. *Cogent Education*, 3(1151996).
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Kurnia, A. (2020). *Self-Management Hipertensi*. CV. Jakad Media Publishing.
- Lambrecht, J., Lenkeit, J., Hartmann, A., Ehlert, A., Knigge, M., & Sporer, N. (2020). The Effect of School Leadership on Implementing Inclusive Education: How Transformational and Instructional Leadership Practices

Affect Individualised Education Planning. *International Journal of Inclusive Education*.

Nurainy, N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Pauw, J. B. De, Olsson, D., Berglund, T., & Gericke, N. (2022). Teachers' ESD Self-Efficacy and Practices: A Longitudinal Study on the Impact of Teacher Professional Development. *Environmental Education Research*.

Qurahi, U., & Aziz, F. (2018). An Investigation of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Citizenship Behavior in Secondary Schools of Pakistan. *Cogent Education*, 5(1437670).

Romero-Ariza, M., Quesada, A., Abril, A.-M., & Cobo, C. (2021). Changing Teachers' Self-Efficacy, Beliefs and Practices Through STEAM Teacher Professional Development. *Journal for the Study of Education and Development*, 44(4), 942–969.

Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does Teacher Competence and Commitment Improve Teacher's Professionalism. *Cogent Business & Management*, 7(1781993).

Solvik, R. M., & Roland, P. (2022). Teachers' and Principals' Diverse Experiences Expand the Understanding of How to Lead Collective Professional Learning Among Teachers. *International Journal of Leadership in Education*.

Surianto, E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri di Kecamatan Teweh Tengah*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Toharudin, M. (2020). *Buku Ajar Manajemen Kelas*. Lakeisha.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.

Want, A. C. Van Der, Brok, P. Den, Beijaard, D., Brekelmans, M., Claessens, L. C. A., & Pennings, H. J. . (2019). The Relation Between Teachers' Interpersonal Role Identity and Their Self-Efficacy, Burnout and Work Engagement. *Professional Development in Education*, 45(3), 488–504.

Widayati, A., MacCallum, J., & Woods-McConney, A. (2021). Teachers' Perceptions of Continuing Professional Development: A Study of Vocational High School Teachers in Indonesia. *Teacher Development*, 25(5), 604–621.

Wulaningsih, Y. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Klaten*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Zainiyati, H. S., Hana, R. Al, & Sari, C. P. (2020). *Pendidikan Profetik: Aktualisasi & Internalisasi dalam Pembentukan Karakter*. Goresan Pena.