

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA BANJARBARU DIMEDIASI OLEH IKLIM KERJA DAN KOMITMEN KERJA

Lilis Apriyanti¹, Ahmad Suriansyah², Sulaiman³
Universitas Lambung Mangkurat^{1,2,3}
lilisiddiq@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, komitmen kerja, dan kinerja guru kemudian menganalisis pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung. Populasi penelitian sebanyak 390 guru dari 14 sekolah dan diambil 198 responden sebagai sampel penelitian dengan teknik *proportionate random sampling*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan: ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja; Tidak ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen kerja; Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru; Ada pengaruh secara langsung iklim kerja terhadap kinerja guru; Tidak ada pengaruh secara langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru; Ada pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui iklim kerja terhadap kinerja guru; Tidak ada pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru. Simpulan, ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru, , Komitmen Kerja

ABSTRACT

This research aims to describe the principal's transformational leadership, work climate, work commitment, and teacher performance and then analyze their influence directly and indirectly. The research population was 390 teachers from 14 schools, and 198 respondents were taken as research samples using a proportionate random sampling technique. Data analysis uses descriptive analysis, classical assumption testing, hypothesis testing, and path analysis. The research results show there is a direct influence of the principal's transformational leadership on the work climate; There is no direct influence of the principal's transformational leadership on work commitment; There is a direct influence of the principal's transformational leadership on teacher performance; There is a direct influence of work climate on teacher performance; There is no direct effect of work commitment on teacher performance; There is an indirect influence of the principal's transformational leadership through work climate on teacher performance; There is no indirect influence of the principal's transformational leadership through work commitment on teacher performance. In conclusion, the principal's transformational leadership influences the current era of teachers.

Keywords: Principal Transformational Leadership, Teacher Performance, Work Climate, Work Commitment

PENDAHULUAN

Generasi muda dianggap sebagai penerus bangsa yang menentukan kemajuan suatu negara, dan kualitas mereka sangat dipengaruhi oleh sistem pendidikan yang berkualitas. Namun, di Indonesia, mutu pendidikan masih rendah, seperti yang terlihat dari peringkat rendah dalam berbagai indeks internasional seperti PISA dan *Human Development Reports*. Peran guru sangat krusial dalam menentukan mutu pendidikan. Mereka harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun, di Kota Banjarbaru, ditemukan masalah kurangnya persiapan rencana pembelajaran, kurangnya variasi interaksi di kelas, dan disiplin guru yang rendah.

Menurut Gibson et al. (Suharsaputra, 2013), kinerja guru dipengaruhi oleh keberadaan seorang pemimpin yang tidak hanya berperan sebagai pemimpin tetapi juga memiliki peran manajerial. Pemimpin yang efektif menunjukkan eksistensinya dengan memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik, guru merasa lebih didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor iklim kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Untuk mendukung proses belajar mengajar yang optimal, iklim kerja yang ideal mutlak diperlukan yang nantinya mendatangkan keamanan, ketertiban, dan kenyamanan lingkungan sekolah, sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan kondusif. Suasana kondusif ini mendorong timbulnya semangat, gairah, dan inspirasi di antara anggota. Dalam iklim yang harmonis, kerja sama dan kolaborasi lebih mudah terwujud, konflik lebih sedikit, dan komunikasi lebih terbuka. Hal ini memungkinkan para anggota untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Komitmen guru sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja guru karena guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan bersedia menghabiskan waktu serta usaha ekstra untuk memberikan pendidikan berkualitas. Komitmen ini menghasilkan stabilitas dan keberlanjutan dalam lingkungan sekolah, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan lingkungan belajar yang aman dan konsisten bagi siswa. Selain itu, komitmen guru mendorong kolaborasi dan kerja tim yang efektif, inovasi, dan kreativitas dalam pengajaran, serta menjadi teladan positif bagi siswa, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan pencapaian akademik siswa. Dengan demikian, komitmen guru merupakan salah satu faktor penentu utama kinerja guru yang berperan krusial dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, arahan, dan dukungan yang diberikan. Iklim kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif dan kolaboratif. Komitmen guru terhadap sekolah dan visi pendidikan juga berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Dari gambaran di atas ditemukan bahwa guru dan kinerjanya mendapatkan pengaruh dari bermacam faktor di antaranya bentuk kepemimpinan, iklim kerja dan komitmen. Persoalannya, bagaimana kepala sekolah melalui kepemimpinan transformasional bisa menghasilkan pengaruh agar tercipta iklim kerja dan komitmen kerja yang ideal sehingga nantinya baik secara langsung atau tidak akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dari guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, manajemen, dan kesiapan mental dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru terlihat dari hasil kerjanya yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi mereka sebagai agen utama dalam proses pembelajaran. Uno (2015), menjelaskan dimensi dan indikator-indikator kinerja guru adalah Kualitas kerja/*quality of work*; Kecepatan/ketepatan kerja/*promptness*; Inisiatif dalam bekerja/*initiative*; Kemampuan dalam bekerja/*capability*; Komunikasi/*communication*.

Tabel 1.
Indikator Kinerja Guru

Sub Variabel	Indikator
Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat. 2. Melakukan penilaian hasil belajar. 3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran. 4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
Kecepatan/ Ketepatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran. 2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa. 3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
Inisiatif dalam kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan media dalam pembelajaran. 2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. 3. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik. 4. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.
Kemampuan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu dalam memimpin kelas. 2. Mampu mengelola PBM. 3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa. 4. Menguasai landasan Pendidikan
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar. 2. Mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran. 3. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar. 4. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Bass dan Avolio (Usman, 2014), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang melampaui harapan mereka dan mengembangkan potensi penuh mereka. Bass dan Avolio mengidentifikasi empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu: Berdasarkan teori Bass dan Avolio (Usman, 2014) indikator kepemimpinan terdiri dari *Idealized influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individual consideration*.

Tabel 2.
Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Sub Variabel	Indikator
<i>Idealized influence</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi figur sekolah 2. Rasa hormat 3. Menumbuhkan loyalitas personel terhadap organisasi 4. Memperlihatkan rasa percaya diri terhadap staf
<i>Inspirational Motivation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkomunikasikan harapan 2. Memotivasi bawahan 3. Pencapaian tujuan 4. Kemampuan
<i>Intellectual stimulation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengubah problem-problem lama dengan cara-cara baru 2. Memunculkan ide baru 3. Menyelesaikan masalah 4. Mendorong staf inovatif dan bekerja keras
<i>Individual consideration</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan perhatian 2. Memberikan penghargaan 3. Adanya pengakuan atas hasil kerja guru 4. Mengenal guru-guru per individu

Iklm Kerja

Menurut Tagiuri (Supardi, 2013), iklim kerja adalah keseluruhan persepsi dan pengalaman yang dimiliki karyawan tentang lingkungan kerja mereka. Tagiuri memandang iklim kerja sebagai hasil dari interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi cara individu merasakan dan berinteraksi di tempat kerja. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang bertahan lama, dirasakan oleh anggota organisasi, dan memengaruhi perilaku mereka. Teori iklim kerja dikembangkan dari teori iklim organisasi dan diaplikasikan pada lingkungan kerja, seperti sekolah. Persepsi individu dan interaksi mereka dengan organisasi mempengaruhi iklim kerja. Iklim kerja mencakup lingkungan dan prasarana manusia tempat anggota organisasi bekerja, serta karakteristik yang mempengaruhi keinginan mereka untuk mencapai kinerja terbaik.

Indikator iklim kerja menurut Tagiuri (Supardi, 2013), iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan di dalam sekolah terbagi atas empat dimensi: Ekologi/Fisik; *Miliu*/Aspek Sosial; Sistem Sosial; Budaya Sekolah

Tabel 3.
Indikator iklim kerja

Sub Variabel	Indikator
Ekologi/fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelengkapan sarana sekolah dan prasarana sekolah. 2. Kebersihan dan keindahan lingkungan
<i>Miliu</i> /Aspek Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomunikasi baik dengan semua pihak 2. Memiliki rasa kebersamaan
Sistem sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan secara bersama-sama 2. Supervisi kepala sekolah
Budaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalankan tata tertib sekolah 2. Menanamkan nilai-nilai dan norma

Komitmen Kerja

Menurut Meyer & Allen (Wibowo, 2014), komitmen kerja adalah tingkat keterikatan dan dedikasi seorang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen kerja adalah pemikiran seorang tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka ditandai dengan keinginan untuk tetap bekerja di tempat tersebut dan terlibat aktif dalam pekerjaan, serta dorongan untuk mempengaruhi proses hasil kerja. Tiga unsur dalam mengukur komitmen kerja, berikut ini: Komitmen Afektif/*Affective Commitment*; Komitmen Berkelanjutan /*Continuance Commitment*; Komitmen Normatif/*Normative Commitment*.

Tabel 4.
Indikator komitmen kerja

Sub variabel	Indikator
Komitmen afektif	1. Rasa senang dan bangga terhadap organisasi 2. Rasa terikat dengan organisasi
Komitmen berkelanjutan	1. Rasa khawatir pada keberlangsungan organisasi 2. Rasa tanggung jawab terhadap organisasi
Komitmen normatif	Perhatian terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang berupaya menganalisis dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti berdasarkan koefisien korelasinya. Populasi berasal dari 14 unit SMP Negeri di Banjarbaru yang berjumlah 390 guru. Terdiri dari guru pegawai sipil (PNS) sebanyak 358 orang S1 dan 32 orang S2 pada tahun 2020/2021. Sampel penelitian adalah 198 guru. Penentuan sampel ini dengan menggunakan rumus *Slovin*. Pada penelitian ini data yang diambil bersumber dari guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru dengan instrumen angket atau kuesioner dengan skala *Likert*, dengan lima pilihan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS). Penskoran untuk pertanyaan adalah SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, dan STS = 1. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen yang telah diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial, yang memungkinkan peneliti untuk menafsirkan dan menarik kesimpulan umum dari sampel yang ada.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden.

Tabel 5.
Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase	
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	31,8
	Perempuan	135	68,2
	Total	198	100,0
Usia/umur	21-30	10	5,1
	31-40	75	37,9
	41-50	66	33,3

	> 50	47	23,7
	Jumlah	198	100,00
Tingkat Pendidikan	S1	192	96,97
	S2	6	3,03
	Jumlah	198	100
Masa Kerja	0-5	14	7,07
	6-10	12	6,06
	11-15	107	54,04
	> 15	65	32,83
	Jumlah	198	100,00

Data pada tabel menunjukkan bahwa dalam sampel ini, terdapat proporsi perempuan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Mayoritas responden berada dalam kelompok usia menengah dengan karakteristik sebagian besar adalah lulusan sarjana, dengan sangat sedikit yang memiliki pendidikan pascasarjana. Dilihat dari karakteristik masa kerja maka sebagian besar responden adalah pekerja berpengalaman dengan masa kerja yang relatif lama

Statistik deskripsi distribusi variabel penelitian

Hasil jawaban responden mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Guru ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6.
Deskriptif statistik variabel penelitian

Variabel	Indikator	Rata-rata Variabel	Rata-rata Indikator	Kategori
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	<i>Idealized Influence</i>		4,20	Tinggi
	<i>Inspirational Motivation</i>		4,05	
	<i>Intellectual Stimulation</i>	4,23	3,98	
	<i>Individual consideration</i>		3,85	
Iklim kerja	Ekologi/fisik		3,99	Tinggi
	Miliu/Aspek Sosial	3,93	3,86	
	Sistem sosial		4,03	
	Budaya		3,85	
Komitmen Kerja	Komitmen afektif		4,19	Tinggi
	Komitmen berkelanjutan	3,84	3,69	
	Komitmen normative		3,64	
Kinerja Guru	Kualitas Kerja		4,12	Tinggi
	Kecepatan/Ketepatan Kerja		3,93	
	Inisiatif dalam kerja	4,05	4,03	
	Kemampuan kerja		4,24	
	Komunikasi		3,91	

Tabel di atas menunjukkan rata-rata guru SMP Negeri di kota Banjarbaru menilai kepala sekolah memiliki pengaruh ideal kepada bawahannya sebagai sosok yang dapat diteladani dimana kepala sekolah sudah menunjukkan dan memiliki sifat kewibawaan dalam memimpin sekolah. Nilai rata-rata keseluruhan variabel iklim kerja sebesar 3,93.

Angka ini menunjukkan nilai kategori tinggi. Artinya guru memiliki iklim kerja yang baik. Iklim kerja yang baik mencerminkan bahwa para guru merasa nyaman dan

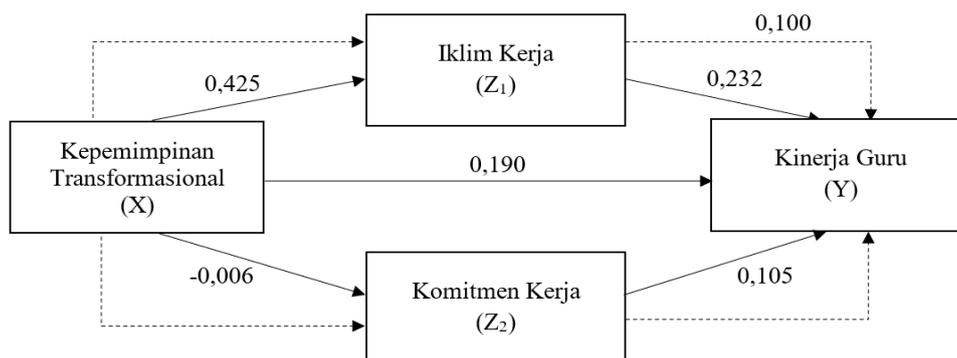
termotivasi dalam lingkungan kerjanya. Mereka mungkin merasa bahwa suasana kerja mendukung, komunikasi efektif, dan ada rasa saling menghargai serta dukungan dari pihak manajemen.

Nilai rata-rata untuk variabel komitmen kerja di SMP Negeri di Kota Banjarbaru, yaitu 3,84. yang mengindikasikan bahwa tingkat komitmen kerja di sekolah-sekolah tersebut relatif tinggi. Artinya, sebagian besar responden merasa memiliki komitmen kerja yang kuat. Ini bisa mencerminkan bahwa para guru di SMP Negeri di Kota Banjarbaru memiliki tingkat keterikatan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Kategori tinggi ini menunjukkan bahwa mereka merasa terlibat secara aktif dalam tugas mereka dan berkomitmen untuk mencapai tujuan sekolah.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian analisis untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini yaitu membuktikan pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X), iklim kerja (Z1) dan komitmen kerja (Z2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial. Hasil uji analisis terdiri dari hasil uji regresi linear, hasil Uji-t (parsial), koefisien determinasi (R²) dan analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dapat diidentifikasi korelasi yang dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur Model X1,Z1, Z2 dan Y

Tabel berikut menyajikan hasil analisis regresi dari setiap variabel disertai dengan parameter uji.

Tabel 7.
Ringkasan hasil uji analisis regresi path analysis

Variabel	β	T _{Hitung}	Sig	R ²	Keterangan
X-Z ₁	0,425	6,581	0,000	0,177	Signifikan
X-Z ₂	- 0,006	- 0,089	0,929	-0,005	Tidak Signifikan
X-Y	0,190	2,710	0,007	0,031	Signifikan
Z ₁ -Y	0,232	3,335	0,001	0,049	Signifikan
Z ₂ -Y	0,105	1,475	0,142	0,006	Tidak Signifikan
X-Z ₁ -Y	0,100	6,266	-	-	Signifikan
X-Z ₂ -Y	-	-	-	-	Tidak Signifikan

PEMBAHASAN

Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap iklim kerja, dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,425. Ini berarti ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja SMP di Kota Banjarbaru. Berdasarkan interpretasi Uji-t, nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $6,581 > 1,972$ (t-tabel), menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja adalah signifikan. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap iklim sekolah juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aminullah et al., 2014; Emilia & Syamsir, 2011; Salena, 2021)

Para ahli umumnya sepakat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim kerja. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang bersemangat dan inovatif, di mana anggota tim merasa termotivasi dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Hal ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam membentuk lingkungan kerja yang dinamis, memacu pertumbuhan, serta inovasi.

Pengaruh seorang pemimpin terhadap iklim kerja mencakup dampak luas terhadap organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas tim, tetapi juga berperan dalam membentuk nilai, norma, dan sikap yang dianut oleh setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian, peran seorang pemimpin tidak terbatas pada keberhasilan sehari-hari timnya, tetapi juga pada penciptaan fondasi kokoh untuk budaya kerja yang positif dan produktif di seluruh organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang lebih positif, kolaboratif, dan inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan sekolah.

Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen kerja SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen kerja, dengan nilai koefisien *path* sebesar -0,006. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen kerja SMP di Kota Banjarbaru. Berdasarkan interpretasi Uji-t, nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,929 > 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $-0,089 < 1,972$ (t-tabel), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2021), dalam penelitiannya disimpulkan bahwa “ada pengaruh secara langsung yang negatif dan tidak signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di SMK Negeri di Kota Banjarbaru. Penelitian Manggara (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung negatif dengan komitmen organisasi dan kinerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murniasih (2022), yang menyimpulkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru SMPN di Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Adzkiya (2020), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru. Artinya perilaku pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap komitmen profesional guru MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.

Kepemimpinan transformasional pada umumnya dianggap sebagai faktor yang mendukung komitmen kerja yang kuat dan berkelanjutan. Pendekatan yang berbeda atau penelitian lebih lanjut dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks, metodologi, dan batasan penelitian ketika menafsirkan temuan tersebut.

Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,190. Dari hasil uji diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai *t*-hitung sebesar $2,710 > 1,972$ (*t*-tabel). Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aslamiah (2016), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Selanjutnya, penelitian Sahrudin (2019), menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara positif dan kuat dengan kinerja guru.

Fungsi seorang pemimpin adalah untuk menggerakkan seluruh potensi elemen yang ada di sekolah, termasuk tenaga guru dan tenaga kependidikan, guna mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah harus mampu menerapkan prinsip dan metode kepemimpinan yang menekankan keteladanan, motivasi, dan pemberdayaan staf sekolah. Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi para guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Ada pengaruh secara langsung iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan nilai koefisien *path* sebesar 0,232, tingkat signifikansi sebesar $0,001 (< 0,05)$, dan nilai *t*-hitung sebesar 3,335 yang lebih besar dari *t*-tabel (1,972). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara iklim kerja yang diciptakan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Ali (2020), dengan pernyataannya terdapat kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banjarmasin. Penelitian Fitriansyah (2019), dengan hasil sama yang menunjukkan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik iklim kerja maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Menurut Tagiuri (Supardi, 2013), iklim kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Menurut pandangannya, iklim kerja merupakan karakteristik keseluruhan dari lingkungan di dalam organisasi, mencakup berbagai aspek seperti fisik, sosial, struktural, dan budaya.

Pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru yang signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif memiliki dampak langsung yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Iklim kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti hubungan antar staf yang harmonis, dukungan dari manajemen, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang menyenangkan dan bisa memotivasi. Ketika iklim kerja positif, guru-guru cenderung merasa lebih termotivasi, puas, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Ada pengaruh secara langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Dari hasil Uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,142 > 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $1,475 < 1,972$ (t-tabel), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Ursa & Majorsy (2017), yang menemukan komitmen kerja tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan. Sementara Suriansyah (2016) menemukan “komitmen kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru”. Sedangkan Sutopo (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Murniasih (2022) yang menyatakan ada pengaruh yang positif variabel komitmen kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru. Suhaimi (2015), dalam penelitiannya mengemukakan komitmen kerja dengan kinerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hidayat (2018), mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,250 dengan arah positif.

Variasi hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam pengukuran komitmen kerja dan kinerja guru, objek yang diteliti, serta metode penelitian yang digunakan. Pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru yang tidak signifikan menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor lain seperti iklim kerja, dukungan kepemimpinan, fasilitas yang tersedia, serta kebijakan sekolah mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja guru.

Ada pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru memiliki nilai koefisien sebesar 0,099. Hasil uji *Sobel test* menunjukkan bahwa t-hitung ($6,266$) > t-tabel ($1,972$), yang berarti koefisien mediasi adalah signifikan. Dengan demikian, H0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian Septianty (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah jika digabungkan menunjukkan korelasi yang sangat berarti terhadap kinerja guru. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Suhari (2018), yang mengatakan bahwa

“iklim sekolah berperan memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan inspiratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja para guru. Pola kepemimpinan ini cenderung memfasilitasi komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan moral dan profesional, serta mendorong inovasi dan kolaborasi di antara para guru.

Ada pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru. Ini berarti bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja mungkin mempengaruhi kinerja guru secara langsung, hubungan antara kedua variabel ini tidak cukup kuat untuk menciptakan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh Widhi & Setyawati, (2014), yang menyimpulkan bahwa uji simultan dari hasil independensi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Indriasari, Utari & Mardi (2015), yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan signifikan dalam kinerja antara karyawan-karyawan yang berada di bawah kendali mereka. Meskipun karyawan-karyawan ini bekerja di tempat yang sama dan memiliki akses yang serupa terhadap sumber daya serta fasilitas, tingkat produktivitas mereka dapat bervariasi secara signifikan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keahlian individu, motivasi, pengalaman, dan metode kerja yang diterapkan oleh masing-masing karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan serta hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat disampaikan sebagai berikut: Uji statistik deskriptif kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, komitmen kerja, dan kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut berada pada klasifikasi tinggi; Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kota Banjarbaru; Tidak ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen kerja SMP Negeri di Kota Banjarbaru; Ada pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kota Banjarbaru; Ada pengaruh secara langsung iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru; Tidak ada pengaruh secara langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Banjarbaru; Ada pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru; Tidak ada pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkiya, A. (2020). 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.
- Aminullah, D., Tripalupi, L. E., Dunia, I. K., & Erg, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Iklim Sekolah pada SMP N 4 Negara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1).
- Aslamiah, (2016). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar*. Prosiding Seminar Nasional PS2DMP Unlam 2. Banjarmasin: Universitas Lambung <http://eprints.ulm.ac.id/5306/>
- Desian, A., Tripalupi, L. P., Dunia, I., K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada SMP N 4 Negara, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.4117>
- Fitri, S. E., & Syamsir. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Kerja Organisasi. *Demokrasi*, X(2), 159–174. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jd/article/viewFile/1010/850>
- Fitriansyah. (2019). Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMPN Wilayah Kota Banjarbaru. Tesis. Banjarmasin: Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Indriasari, H.P., Utari, W., & Mardi, W.N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Manggara, G. C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT Dikala Terbit Berdua). Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(3), 547–569. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.321>
- Murniasih, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Banjarbaru. Tesis. Banjarmasin: Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Nekoukar, Zahra & Nekoukar, Shokoufeh. (2015). *The Impact of Transformational Leadership On Organizational Climate of Elementary Schools in Tehran City*. *Journal of Educational And Management Studie s*, 5(1), 98-104.
- Sahrudin. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar. In Tesis. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Salena, K, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Tulungagung. Tesis, Universitas Negeri Malang.
- Septianty, I (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu <http://repository.iainbengkulu.ac.id/35/1/tesis%20indira%20septianty.%20r.pdf>

- Suhaimi. (2015). Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Tesis. Banjarmasin: Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat.
- Suharsaputra, U. (2013). Administrasi Pendidikan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suhari, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTS Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Bandung: Raja Wali Press.
- Suriansyah, A. (2013). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru SD Kota Banjarmasin. Ilmu Pendidikan. Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan. <http://eprints.ulm.ac.id/5211/>.
- Uno, H.B. (2015). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, H. (2014). Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, A. (2014). Manager & Leader Sekolah Masa Depan Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widhi, S, N., & Erma, S. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organization. 8th edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.