

SIKAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SDN GUGUS 7

Iis Dewi Lestari¹

Fibria Anggraini Puji Lestari²

Yunita Endra Megiati³

iisdewi.lestari@yahoo.co.id

Fibria981@gmail.com

yunitaendra@gmail.com

Program Studi Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Unindra

Abstract

The purpose of this research was to determine the positive effect transformational leadership style and headmaster supervision to teachers performance in Elementary School Gugus 7. The research method used is quantitative with survey with correlation and regression analysis. The population of this research is teacher in Depok City. The sample is 100 teachers at elementary school gugus 7 district Sukmajaya. The results obtained the following conclusions: R square = 0,662 it means 66,2 % transformational leadership style and supervision has influence positive effect to teachers performance at elementary school of gugus 7 Sukmajaya District Depok. It means $100\% - 66,2\% = 33,8\%$ the others variable give effect to improve the teachers performance besides of transformational leadership style and supervision. This is evidenced by the acquisition of t_{call} transformational leadership 11,773 Significant level $0,000 < 0,05$. It means $(11,773 > 1,966)$, has positive effect transformational leadership to teachers performance, Score t_{call} for supervision is 3,110 level significant $0,002 < 0,05$. $(3,110 > 1,966)$.

Keyword: Transformational Leadership, Supervision, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh positif sikap kepemimpinan transformasional dan pemeriksaan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Gugus VII. Metode investigasi ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *survey* dengan analisis regresi ganda, dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan supervisi dan satu variabel terikat yaitu kinerja. Populasi penelitian ini adalah guru di wilayah Depok. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 100 guru di wilayah gugus VII Depok. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *R Square* = 0,662 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di gugus VII wilayah Depok sebesar 66,2%. Dengan demikian ada 33,8% (100% - 66,2%) variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru selain variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 11,773 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,773 > 1,966$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, Nilai t_{hitung} untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah sebesar 3,110 dengan taraf signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,110 > 1,966$).

Kata Kunci: Sikap Kepemimpinan Transformasional, Supervisi, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pendidikan dipengaruhi oleh faktor tenaga pendidikan (50%), kurikulum (20%), sarana dan prasarana (20%), peserta didik (10%). Guru SD menguasai kecakapan rata-rata baru mencapai 38%, guru SMP 37,42%, guru SMA/SMK 37,18 %. Gesit Inderbuana dalam Kompas.com sebagai Kepala Sekolah SMP N 10 Depok, mengatakan sangat mendukung kegiatan penilaian kinerja Kepala Sekolah se Kota Depok. Dengan adanya penilaian ini diharapkan seluruh Kepala sekolah tingkat SD maupun SMP se Kota Depok termotivasi dan terpacu untuk selalu meningkatkan kinerja maupun pendidikan serta contoh bagi seluruh guru dan staf pengajar untuk meningkatkan kinerjanya. Seorang kepala sekolah akan mengemban beberapa tugas pokok dan fungsi di mana salah satunya adalah berperan sebagai *supervisor*. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Cassidy : *A key supervisory role is conducting employee performance evaluations, (Cassidy, 2010: 395)*.

Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah tentunya akan mempengaruhi kinerja para guru yang ada di sekolah. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang saat ini dilihat paling tepat diterapkan di sekolah karena gaya kepemimpinan transformasional jika dimiliki kepala sekolah akan membawa perubahan dan perbaikan bagi sekolah itu sendiri. Dengan kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala sekolah memiliki andil yang sangat besar dalam kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dituntut untuk memberikan kepercayaan yang tinggi kepada guru untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal, dengan kata lain guru akan melebihi target jika mendapatkan kepercayaan dari kepala sekolah. Selain itu, melaksanakan pemeriksaan dan penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah secara riil serta mensupervisi hasil kinerja guru secara

menyeluruh sehingga guru bisa mengetahui tingkat keahliannya dan senantiasa berusaha untuk melakukan pengembangan dalam kinerjanya. SDN Gugus VII Cendana di Kecamatan Sukmajaya Depok merupakan sekolah dasar negeri yang cukup banyak peserta didiknya dan berada di lingkungan padat penduduk. Sekolah ini juga masih mengembangkan sekolahnya menuju yang lebih baik dari kualitas pendidikannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas penyeragaman atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan, (Supardi: 2013, 47).

Menurut Armstrong *“performance is often defined simply in output terms-the achievement of quantified objectives. But Performance is a matter not only of what people achieve but how they achieve it.”*, (Armstrong: 2006, 7).

Job performance is likely to be adequate, but there will be organizational inefficiencies and possible declines in employee satisfaction, (Robbins, 2007: 46). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dihargai dengan menunjukkan keefektifannya dalam bekerja dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:14), aspek kinerja guru meliputi: (1) merancang pembelajaran, dalam merencanakan pendidikan, seorang guru harus membuatnya sebaik mungkin karena dengan perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. (2) melaksanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran adalah ketika

terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru yang merupakan kegiatan tatap muka sebenarnya. (3) menilai hasil pembelajaran, setelah kegiatan pembelajaran berlangsung, kegiatan selanjutnya adalah penilaian pembelajaran, seorang guru melakukan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik secara sistematis dan berkesinambungan. (4) membina dan melatih peserta didik, kegiatan membimbing dan melatih peserta didik dapat dilakukan guru dalam kegiatan pembelajaran, kegiatan intrakurikuler dan juga ekstrakurikuler. (5) melakukan tugas tambahan, dalam melaksanakan tugas tambahan yakni guru diberikan tugas tambahan baik tugas struktural maupun tugas khusus seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan lain sebagainya.

“Job performance is the outcome of jobs that relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness”, (Ivancevich, 2006: 372). *The best response to problems related to standard is to make the performance standard more appropriate. Tools for fixing performance problems*, (Certo, 2010:161).

Selain itu, kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas, efisiensi dan dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya untuk menghasilkan luaran yang terbaik dari tanggungjawab yang dilakukan seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja seseorang yang dihubungkan dengan tujuan organisasi yang dapat dilihat melalui (1) merencanakan pembelajaran, (2)

melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membina dan melatih peserta didik, (5) melakukan tugas tambahan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi dalam hal ini di sekolah. Kepala sekolah memiliki andil yang besar dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional saat ini adalah gaya kepemimpinan yang sangat ideal diterapkan dan dimiliki oleh kepala sekolah. *Bass and Avolio's four transformational leadership behaviors- inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration and intellectual stimulation. Full range theory of leadership, leadership varies along a continuum from laissez faire leadership to transactional leadership to transformational leadership*, (Krietner: 2010, 468)

Kepemimpinan transformasional dapat memiliki pengaruh yang besar bagi kinerja guru. Hal ini ditandai bahwa dengan kepala sekolah memiliki kepemimpinan transformasional maka akan memberikan motivasi dan kepercayaan yang lebih bagi seorang guru. Guru jika mendapatkan kepercayaan dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah sangat tinggi otomatis kinerja guru akan lebih meningkat karena merasa di hargai dan dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini senada disampaikan oleh Kreitner *“Transformational leaders can produce significant organizational change and results because this form of leadership fosters higher levels of intrinsic motivation, trust, commitment and loyalty from followers than does transactional leadership. Transformational leadership is transforms employees to pursue*

organizational goals over self-interests, (Kreitner: 2010, 485).

Disisi lain dengan kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh pada kualitas dan kinerja yang dihasilkan guru. Guru akan percaya diri untuk menyelesaikan secara individual maupun dalam kerja tim. Hal ini didukung oleh pernyataan Kreitner bahwa *Transformational leadership transforms individuals as well as teams and work group. Transformational leaders can be ethical or unethical. Whereas ethical transformational leaders enable employees to enhance their self concepts, an unethical one select or produce obedient, dependent and complaint followers. Top management can create and maintain ethical transformational leadership by :*

- 1) Creating and enforcing a clearly stated code of ethics*
- 2) Recruiting, selecting, and promoting people who display ethical behavior*
- 3) Developing performance expectations around the treatment of employees these expectations can then be assessed in the performance appraisal process.*
- 4) Training employees to value diversity*
- 5) Identifying, rewarding, and publicly praising employees who exemplify high moral conduct. (Kreitner: 2010, 489).*

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dengan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dalam hal ini dapat membuat dan menciptakan peraturan, dapat merekrut guru, melakukan pengembangan kinerja, melakukan pelatihan dan memberikan penghargaan kepada guru. *Transformational leadership is a leadership perspective that explains how leaders change teams or organizations by creating, communicating and modelling a vision for the organization or work unit and inspiring*

employees to strive for that vision, (McShane: 2010, 371). Dari pernyataan McShane tersebut dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan perubahan kepada tim dalam bekerja dengan dilihat dari cara menulis, berkomunikasi, menentukan visi dan dapat memberikan inspirasi bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan dan melakukan pendekatan secara personal kepada bawahannya sehingga timbul sikap menghargai, mengagumi, dan percaya dari para bawahan. Para bawahan akan meyakini kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan, meliputi didalamnya yaitu pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi intelektual.

A. Supervisi

Kepala sekolah bertanggungjawab untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengawasan atau supervisi yang dilakukan secara konsisten, bertahap dan berkala. Wahyudi menyatakan kompetensi supervisi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah meliputi (1) mendesain program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) melaksanakan pengawasan akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (Wahyudi: 2009, 31). *Supervisors are essential to any organization that depends on people to achieve success, (Cassidy: 2010, 4). Function of supervisor : trainer, planner, scheduler, motivator, coach, controller, leader, recruiter.*

Dari pernyataan di atas dapat diketahui beberapa fungsi sebagai supervisor. Sebagai pengawas dibutuhkan fungsi untuk pelatih, pembuat perencanaan, pembuat jadwal, sebagai motivator, pengontrol, pemimpin dan

merekrut anggota dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini sebagai kepala sekolah tentu saja harus memiliki kedelapan fungsi tersebut, kemajuan sekolah dapat ditentukan dari bagaimana kepala sekolah mengawasi kinerja guru dalam pekerjaan dan pembelajarannya.

Hal senada dikemukakan Sahertian (2000:19) Pengawasan merupakan usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah "memberi layanan dan bantuan". Dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi kepala sekolah adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif meliputi: (1) merencanakan hal-hal yang terkait dengan tujuan organisasi, (2) pemberian motivasi, (3) memberikan pelatihan, (4) melakukan pengontrolan, (5) menjalankan fungsi sebagai pimpinan, (6) melakukan perekrutan.

METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *survey* dengan analisis regresi ganda, dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan supervisi dan satu variabel terikat yaitu kinerja.

PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Tabel 1

Hasil analisis validitas keseluruhan
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.571
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square Df	115.348 3
	Sig.	.000

Sumber : Data diolah 2018

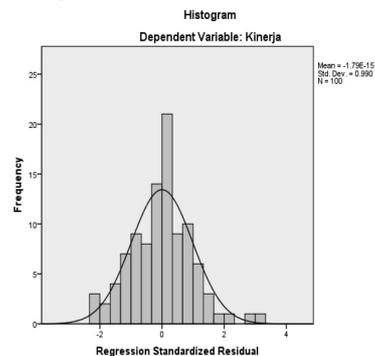
Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pengujian secara keseluruhan dilakukan dengan kriteria $KMO < 0,5$ tidak valid dan $KMO > 0,5$ valid. dan hasil perhitungan terlihat bahwa $KMO 0,571 > 0,5$, yang berarti bahwa item secara keseluruhan adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan transformasional	.899	20
Supervisi kepala sekolah	.878	25
Kinerja guru	.838	20

Sumber ; Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa alat ukur untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru , supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, yang artinya alat ukur reliabel. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa alat ukur memenuhi syarat reliabilitas.



Dari Gambar di atas dapat diketahui bahwa histogram *standardized residual* dan PP plot *standardized residual* menunjukkan pola dataterdistribusi normal. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa dataterdistribusi normal.

Tabel 3
Koefisien Determinasi(R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.662	.655	5.30633	1.906

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional, supervisi kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa *R Square* = 0,662 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di gugus VII wilayah Depok sebesar 66,2%. Dengan demikian ada 33,8% (100 % - 66,2 %) variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru selain variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah.

Pada tabel diatas diperoleh angka korelasi antara kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0.813, artinya antara variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan yang sangat kuat dan searah. Searah artinya jika kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah tinggi maka kinerja guru juga meningkat.

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.891	5.334		.917	.361
	Kepemimpinan transformasional	.703	.060	.732	11.773	.000
	Supervisi kepala sekolah	.156	.050	.193	3.110	.002

a. Dependent Variable: Kinerja guru
Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 pada kolom *Unstandartized Coefficient* digunakan untuk

membuat persamaan regresi. Karena nilai konstanta (*constant*) = 4.891 dan nilai untuk kepemimpinan transformasional = 0,703, dan supervisi kepala sekolah = 0,156, maka persamaan regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X₁), supervisi kepala sekolah (X₂), serta kinerja guru (Y) tersebut dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.891 + 0,703 X_1 + 0,156 X_2 + e$$

Dilihat dari hasil uji t dinyatakan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru .Dengan kata lain bahwa hasil uji t *hitung* dalam Tabel 4.14 probabilitas signifikansi untuk variabel variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru adalah 0,000, untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah 0,002. Oleh karena nilai probabilitas signifikansi variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah dibawah nilai probabilitas signifikansi • = 0,05, ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah secara individual mempengaruhi variabel kinerja guru.

B. Pembahasan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru

Nilai *t*_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 11,773 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *t*_{hitung} lebih besar dari *t*_{tabel} (11,773 > 1,966), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, atau dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menolak H_o (kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru) dan menerima H_a (kepemimpinan transformasional). *Transformational leadership not only affects*

individual level outcomes like job satisfaction, organizational commitment and performance but it also influences group dynamics and group level outcomes, (Krietner: 2010, 489).

Didukung dar pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berguna bagi individu saja yang dapat membawa kepuasan pada pekerjaan, komitmen bekerja dan kinerjanya tetapi transformasional juga dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik untuk tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu didukung pula oleh pernyataan Mukhneri bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dapat dilihat dalam beberapa aspek diantaranya penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berkaitan dengan individu, kelompok dan kinerja organisasi. Secara positif terkait terkait dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, (Mukhneri: 2011, 318).

Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Nilai t_{hitung} untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah sebesar 3,110 dengan taraf signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,110 > 1,966$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, atau dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menolak H_0 (supervisi kepala sekolah berpengaruh negatif terhadap kinerja guru) dan menerima H_a (kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Mukhneri dalam buku Supervisi menyatakan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan harus dapat mendorong profesionalisme guru dan memberikan pembinaan bagi guru-guru agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mutu

pendidikan lebih baik. Didukung pula oleh penelitian Frans Sudirjo yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh pada kinerja guru. Kepala sekolah sangat berpengaruh dalam melakukan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan pengawasan secara administrasi, memiliki komitmen yang tinggi dan luwes. Kepala sekolah harus merancang dan melaksanakan program supervisi untuk peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Korelasi antara kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0.813, artinya antara variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan yang sangat kuat dan searah. Searah artinya jika kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah tinggi maka kinerja guru juga meningkat. Dapat diketahui bahwa $R Square = 0,662$ yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di gugus VII wilayah Depok sebesar 66,2%. Dengan demikian ada 33,8% ($100\% - 66,2\%$) variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru selain variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah.

Dari kedua hal tersebut sudah dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan baik dan pelaksanaan supervisi dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang baik tentunya akan membawa pengaruh yang berarti bagi kinerja guru. Jika seorang kepala sekolah memiliki kepemimpinan

transformasional dan selalu melakukan supervisi kepada guru tentunya akan meningkatkan kinerja guru secara profesional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dipublikasikan oleh I Made Subawa yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi berprestasi adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Oleh karena itu, secara bersamaan kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan supervisi yang harus terus dilakukan secara konsisten dalam rangka mendorong kinerja guru secara profesional. Kepala sekolah harus dapat berperan secara maksimal dalam meningkatkan kinerja guru. Jika kinerja guru baik maka mutu dan kualitas sekolah yang dipimpinnya pasti baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bagian-bagian sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan hasil uji regresi linier X1 sebesar 0,703.
2. Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan hasil uji regresi linier X2 sebesar 0,156.
3. Kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0.813.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka saran dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi kepala sekolah di SDN Gugus 7 sebaiknya secara intensif dan berkelanjutan untuk terus melakukan supervisi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah harus tetap mempertahankan dan melaksanakan sebagai pimpinan di sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang membawa pengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Bagi guru di SDN Gugus 7 tentunya dengan meningkatkan kinerja lebih baik dengan penuh kesadaran secara profesional tanpa menanti adanya supervisi dari kepala sekolah sebaiknya guru pun harus tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya secara profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kemajuan sekolah.
3. Bagi kepala sekolah sebaiknya terus meningkatkan peran sebagai pimpinan karena kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan dan program sekolah dengan upaya untuk meningkatkan kualitas guru dan sekolah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Aedi, Nur. (2014). *Pengawasan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Armstrong, Michael. (2006). *Performance Management : Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.

Arikunto, Suharsimi. (1990). *Manajemen Pembelajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Bass, B. M. dan Riggio, R. E. 2006. *Transformational Leadership 2nd edition*. London: Lawrence Erlbaum Associates

Bass, B.M, B.J. Avolio, D.I Jung and Y. Berson, Predicting Unit Performance Accessing Transformational and Transactional Leadership, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218, 2003.

Cassidy, 2010, *Supervision, USA*: South Western Cengage Learning.

Dewanto, A. 2003. *Statistika Pendidikan 1*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti P2LPTK.

Frans, Sudirjo, Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 33 Semarang dalam e-Jurnal Serat Acitya Vol. 2 No.3 Tahun 2013 Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Kreitner, Robert dan Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*, NY; McGraw-Hill.

Hadi, Sutrisno. 2001. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Bandung: Angkasa.

Hamijoyo, S. Santoso. 2002. Kesiapan Masyarakat dalam Mendukung Implementasi School Based Management. Makalah disajikan Dalam Konferensi Nasional Manajemen Pendidikan di Jakarta 8-10 Agustus 2002

Handayani, Agustuti. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung." *Jurnal Administratio* 1.1 (2013)

I Made Subawa, Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN Kec. Gerogkak dalam e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Administrasi Pendidikan Vol.6 No. 1 tahun 2005.

Mc Shane, 2010. *Organizational Behavior*. NY: McGraw Hill.

Mukhneri Mukhtar, 2013, *Pengawasan Pendidikan*, Jakarta : BPJM Press.

Mulyasa, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya

Mulyasa, E. 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Ngalim, 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Rue, Byars, 2010, *Supervision*, NY: McGraw Hill

Sahertian, Piet A, 2000, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta: Rineka Cipta .

Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sagala, Syaiful, 2010, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Sekaran, Uma, 2013. *Research Methods For Business*. New York: John Willey and Sons, Inc

Sobri, A. Y. Pembinaan Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran, Vol. 24, No. 1 Maret 2013, 9.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Suprihariningrum, Jamil, 2013, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Arruz Media.

Uno, Hamzah B. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. (2012).

Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

<http://poskotanews.com/2016/11/26/kinerja-ratusan-kepsek-sd-dan-smp-di-depok-dievaluasi/>

<http://wawan4mi.blogspot.co.id/2012/07/jurnal-kinerja-guru.html>